



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ

Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность программы магистратуры
«Образовательный менеджмент»

Заочное обучение

Проверка на объем заимствований:
84,09 % авторского текста

Работа договор к защите
«10» 30.02 2022 г.

зав. кафедрой педагогики и
психологии, д.п.н., доцент
Гнатышина Е.В.

Выполнила:
магистрант группы ЗФ-318-158-2-1
Шарандина Лилия Андреевна

Научный руководитель:
д.п.н, профессор
Большакова Земфира Максумовна

Челябинск
2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	12
1.1. Управление развитием профессиональной компетентности педагога как педагогический феномен	12
1.2. Модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации	28
1.3. Организационно-педагогические условия реализации модели управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.....	32
Выводы по Главе 1	39
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	41
2.1. Цели, задачи, этапы опытно-поисковой работы по изучению и развитию профессиональной компетентности педагога.....	41
2.2. Результаты констатирующего этапа опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации... ..	48
2.3. Реализация организационно-педагогических условий и модели управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.....	57
2.4. Анализ результатов опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации... ..	64
Выводы по Главе 2	75
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	80
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	85
ПРИЛОЖЕНИЕ	96

ВВЕДЕНИЕ

В образовательной системе педагог является главной фигурой образовательного процесса. Для педагога самой неотъемлемой частью в профессии является профессиональное становление и самосовершенствование. На сегодняшний день профессиональная компетентность педагога остается актуальной и обеспечивает эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач, которые возникают в реальной ситуации педагогической деятельности.

В Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544 н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (с изменениями и дополнениями). С изменениями и дополнениями от: 25 декабря 2014 г., 5 августа 2016 г. утверждается, что педагогическая деятельность направлена на формирование и развитие профессионально - значимых компетенций, необходимых для решения поставленных образовательных задач [69].

Профессиональная компетентность педагога утверждается в профессиональном стандарте. В стандарте отображены трудовые обязанности согласно нормативной модели компетенций педагога. В профессиональном стандарте отражены условия теоретического и практического опыта педагога. Целью в современной образовательной системе является соотношение действительности и дальнейшее преобразование личности.

В Федеральном законе от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.04.2021) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2021 г.) подчеркивается, что, педагогу необходимо повышать свой профессиональный уровень [94].

В документе «Стратегии модернизации содержания общего образования», который был принят в 2001 г. подчеркиваются и формулируются основные положения компетентного подхода в образовании, ключевым понятием которого выступает «компетентность» [86].

Российская Федерация присоединилась к Болонской декларации или «Зона европейского высшего образования» 19 сентября 2003 г. Данная декларация поставила для Российской Федерации новую цель в повышении качества образования. Использование современных технологий влечет за собой как настоятельную необходимость использования более современных форм организации педагогической деятельности и определяет направление в изучении такого феномена как «профессиональная компетентность педагога» [36].

Актуальность проблемы исследования обусловлена на *социально-педагогическом уровне* определяется социальным заказом государства и общества на создание условий, способствующих развитию профессиональной компетентности.

Актуальность проблемы на *научно-теоретическом уровне* выражается тем, что вопросы управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации на современном этапе необходимо рассматривать в широком теоретическом освещении согласно современным требованиям.

Актуальность проблемы на *научно-методическом уровне* определяется тем, что существующее развитие профессиональной компетентности педагога не позволяет эффективно решать вопросы в образовательной организации в современных условиях.

Анализ научно-теоретической и методической литературы позволил выявить следующие **противоречия**:

– на *социально-педагогическом уровне* – между потребностью образовательной организации и реализации эффективного управления развитием профессиональной компетентности педагога в соответствии с

социальным заказом государства и недостаточно эффективной системой традиционного развития профессиональной компетентности;

– *на научно-теоретическом уровне* – между многочисленными научными исследованиями и разработками по проблеме развития профессиональной компетентности педагога и недостаточностью освещенностью вопросов эффективного управления развитием профессиональной компетентностью педагога в образовательной организации;

– *на научно-методическом уровне* – между особыми требованиями к повышению результата деятельности педагога и недостаточно сформированной системы в методической и воспитательной работе в образовательной организации.

Данные противоречия могут быть устранены при решении важной педагогической проблемы: теоретического обоснования структурно-функциональной модели управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации и обоснования организационно-педагогических условий реализации данной модели.

Необходимость путей разрешения вышеуказанных противоречий определяет актуальность исследования и **проблему исследования**: каковы организационно-педагогические условия управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации?

Актуальность и недостаточная разработанность данной проблемы обусловили выбор **темы исследования**: «Управление развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации».

Цель исследования: разработать, теоретически внедрить и обосновать, экспериментально проверить структурно-функциональную модель управления развитием профессиональной компетентности педагога и организационно-педагогические условия для ее результативного применения на практике.

Объект исследования: развитие профессиональной компетентности педагога.

Предмет исследования: процесс управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

Гипотеза исследования: управление развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации будет более эффективным, если:

– на основе системного, деятельностного, компетентностного подходов разработать и реализовать структурно-функциональную модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации, которая включает четыре блока целевой, методологической, содержательной и результативной;

– выявить и реализовать следующие организационно-педагогические условия: создание программы методического сопровождения педагога, составление индивидуального образовательного маршрута, создание мотивационной среды в образовательной организации.

Цель и гипотеза данного исследования определили следующие задачи:

1. Рассмотреть профессиональную компетентность педагога в образовательной организации как педагогический феномен.

2. Разработать структурно-функциональную модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

3. Выявить организационно-педагогические условия управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

4. Определить цель, задачи, этапы опытно-поисковой работы по изучению развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

5. Проанализировать результаты констатирующего этапа опытно-поисковой работы по изучению развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

6. Апробировать модель и организационно-педагогические условия управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

7. Проанализировать результаты опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

Теоретико-методологической основой исследования являются идеи и труды авторов, изложенных в теориях подходов: системного (Б.Г. Ананьев, Я.А. Коменский, Б.Ф. Ломов, К.Л. фон Бергаланфи и др.), деятельностного (Д.Н. Богоявленский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), компетентностного (Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Дж. Равен, А.В. Хуторской и др.). Проблемы становления и развития профессиональной компетентности педагога освящены в исследованиях таких авторов, как (З.М. Большакова, Т.Г. Браже, С.Г. Вершловский, Р.Х. Гильмеева, С.В. Кондратьева, Н.В. Кузьмина, М.И. Лукьянова, А.Н. Леонтьев, М.И. Лукьянова, А.К. Маркова, А.М. Новиков, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова и др.), теории и практики управления образовательными организациями освящены в трудах (З.М. Большакова, Н.М. Борытко, А.И. Григорьева, И.Д. Демакова, И.А. Колесникова, Л.И. Новикова, М.М. Поташник, М.И. Рожков, Н.Л. Селиванова, В.А. Сластенин, Н.Е. Щуркова и др.).

Базой исследования являлась муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Шарлыкская средняя общеобразовательная школа № 1» (МАОУ «ШСОШ № 1»).

Исследование проводилось с использованием следующих **методов**:

- теоретические: изучение, анализ, систематизация психолого-педагогической литературы по изучаемой проблеме;
- эмпирические: опрос, диагностирование уровня профессиональной компетентности педагога в образовательной организации, анкетирование;

– статистические: графическое представление экспериментальных данных.

Этапы исследования: данное исследование проводилось в три этапа с 2019–2022 годы на базе Шарлыкской средней общеобразовательной школы № 1 Шарлыкского района Оренбургской области.

На первом этапе (2019-2020 гг.) – проводился теоретический анализ научной, учебной, справочной, педагогической и методологической литературы по исследуемой проблеме; были изучены работы, посвященные проблемам управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации; была определена тема исследования, актуальность, научная новизна, теоретическая значимость; разрабатывалась гипотеза исследования, были определены задачи исследования; проводился диагностический эксперимент.

На втором этапе (2020–2021 гг.) – определены особенности управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации; разработана структурно-функциональная модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации, выявлены организационно-педагогические условия; в ходе проведения формирующего этапа эксперимента проверялась правильность выдвинутой гипотезы.

На третьем этапе (2021–2022 гг.) – проведена проверка организационно-педагогических условий управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации, формулировались выводы, оформлялись результаты исследования.

Научная новизна исследования:

– определена методологическая основа исследования проблемы управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации, включающая системный, деятельностный и компетентностный подходы, обеспечивающая возможность комплексного

изучения, разработку практического аппарата, достижение цели исследования;

– разработана структурно-функциональная модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации, включающая взаимосвязанные блоки: целевой, методологический, содержательный и результативный;

– выявлен комплекс организационно-педагогических условий результативного функционирования структурно-функциональной модели управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации, включающий: создание программы методического сопровождения педагога, составление индивидуального образовательного маршрута, создание мотивационной среды в образовательной организации.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что:

– рассмотрена проблема управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации, способствующей обогащению и систематизации знаний о ее решении и степени разработанности в настоящий момент;

– уточнено понятие «развитие профессиональной компетентности педагога», «управление развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации»;

– осуществлена реализация системного, деятельностного и компетентностного подходов обогащающей методологическую базу педагогики в решении проблем управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты и сформулированные на их основе выводы могут служить основой для управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Практическая значимость исследования определяется:

1. внедрением в практику работы образовательной организации структурно-функциональной модели управления развитием профессиональной компетентности педагога;
2. разработкой критериально-диагностического аппарата, который позволяет определить уровни сформированности компонентов развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации;
3. создание программы методического сопровождения педагога;
4. составление индивидуального образовательного маршрута;
5. создание мотивационной среды в образовательной организации.

Обоснованность и достоверность выполненного исследования определяется: применением теоретических, эмпирических и статистических методов, которые соответствуют задачам и логике данного исследования; результатами апробации в образовательной организации построенной структурно-функциональной модели и комплекса организационно - педагогических условий ее реализации; статистической обработкой полученных в исследовании данных.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялась посредством:

- участие в Международной научно-практической конференции «Современная школа в условиях реализации национального проекта «Образование» (Челябинск, 2019 г.);
- выступление и обсуждение результата исследования на заседании кафедры педагогики и психологии ФГОБ ОУ» ЮУрГГПУ» (2019 г.);
- публикация в сборнике Международной научно-практической конференции «Дистанционные образовательные технологии в современной школе: опыт, проблемы, перспективы развития» (Челябинск, 2020 г.);
- участие и публикация в сборнике VI Международной научно-практической конференции «Инновационное образование глазами современной молодежи» (Челябинск, 2021 г.);

– участие и публикация в XIII научно-практической конференции Всероссийской заочной учащейся молодежи «Наука XXI века: взгляд в будущее» (Шадринск, 2021 г.);

– публикация в сборнике Международной научно-практической конференции «Новые дидактические решения в системе формирования планируемых образовательных результатов» (Челябинск, 2022 г.).

На защиту выносятся:

1. Профессиональная компетентность педагога – способность педагога решать профессиональные проблемы, задачи в условиях профессиональной деятельности.

2. Исследование проблемы управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации осуществлялась с позиции системного, деятельностного и компетентностного подходов.

3. Модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации основывается на положениях используемых теоретических подходов и включает четыре блока: целевой, методологический, содержательный и результативный.

4. Комплекс организационно-педагогических условий, способствующих результативному функционированию структурно-функциональной модели управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации включает: создание программы методического сопровождения педагога; составление индивидуального образовательного маршрута; создание мотивационной среды в образовательной организации.

Структура исследования. Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав, выводов и заключения, библиографического списка и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Управление развитием профессиональной компетентности педагога как педагогический феномен

Особое внимание можно уделить терминам, которые коррелируют в педагогической деятельности, а именно повышение квалификации, профессионализм, компетенция, компетентность, профессиональная компетентность, педагогическое мастерство.

На сегодняшний день встречаются разнообразные трактовки понятия «профессиональная компетентность». Термины «компетентность» и «компетенция» являются взаимозаменяемые. В различных литературных источниках данные понятия трактуются синонимично.

Изначально термин «профессиональная компетентность» как феномен появилась в США в 1979 году. Американская ассоциация менеджмента предложила 5 различных компетенций, которые были направлены на эффективное поведение сотрудника в организации [82, с. 325].

При проведении исследования на эффективность данных компетенций в 1982 году Ричард Бояцис представил модель компетенций. В модели проводится взаимосвязь с рабочей средой, а также с функциональными обязанностями менеджера [59, с. 4].

Через 20 лет после появления данного подхода Л. Спенсер и С. Спенсер в личном издании трактуют понятие компетенции как «индивидуальную особенность, которая может измеряться или подсчитываться, выявлять различие эффективных и неэффективных» [84, с. 384].

Также ученые представили новую структуру компетенций. В данной структуре Л. Спенсер и С. Спенсер отмечают когнитивные поведенческие компоненты. Словарь, в котором содержатся 360 индикаторов. Данные индикаторы оснащены примерами и определяют 21 компетенцию.

Компетенции включают когнитивную составляющую (знания, умения, навыки), а также аффективную (эмоции) и волевую составляющую [11, с. 13].

С 1993 года проходят исследования в Европе. В Великобритании ученые считают важным аспектом в рабочем процессе знания и навыки. В Германии и Франции предполагают комплексную интегрированную модель, в которой объединены навыки, знания, а также поведенческие компетенции. В это же время идеи и взгляды компетентностного подхода появляются в системе образования [76, с. 120].

К понятиям «компетенция» и «компетентность» стали обращаться при изменениях, которые происходили в системе высшего образования по Болонскому процессу. В основу понятий относят критерии подготовленности выпускника образовательной организации, изменения в социальной жизни и условий труда.

В докладе ЮНЕСКО сказано, что компетентность является одним из основных понятий, которое свойственно каждому сотруднику, а также сочетается с квалификацией, поведением, работой в группе [27].

Понятия «компетенция», «компетентность» отражены в трудах (В.И. Байденко, А.С. Белкин, С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, О.Е. Лебедев, В.Г. Пищулин, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко, С.Б. Шишов и др.).

В различных источниках данные дефиниции как «компетентность» и «компетенция» трактуются по-разному что доказывает их не синонимичность. В справочной литературе понятие компетенция считается как «круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен», а компетентность является "обладанием компетенцией, обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо» [32, с. 45].

Под определением «компетенция» А.Я. Кибанов акцентирует внимание на «способность» и «характеристику самой личности» сотрудника. Характеристика сотрудника является основным показателем при приеме на работу. Если у сотрудника хорошая характеристика, он может добиться высоких результатов на рабочем месте [43, с. 3].

Существуют различные подходы к компетенциям, которые применимы к управлению персоналом. Одним из них является интегрированный подход, который взаимосвязан с поведенческим подходом и функциональным подходом. В различных категориях всегда применимы функциональная, поведенческая и когнитивная компетенции, которые объединены в единое целое [52, с. 340].

Когнитивная компетенция направлена на дальнейшее использование знаний и умений, которые были приобретены в практической сфере деятельности.

К функциональной компетенции относится то, что сотруднику необходимо учитывать в своей профессиональной деятельности, а также накапливать и совершенствовать знания.

Поведенческая компетенция направлена на результат выполнения определенной поставленной цели, которая реализуется благодаря верному принятому решению сотрудника.

В социальные компетенции входят личностная и этическая компетенция.

Личностная компетенция предполагает способность развиваться физически и духовно, а также ставить перед собой цель и выполнять ее.

Под этической компетенцией понимается умение выражать свои мысли, высказывать личное мнение, проявлять стремление в профессиональной деятельности, а также принимать самостоятельно решение в рабочих ситуациях.

Профессионализм педагога учитывается в соответствии с показателями, которые направлены на развитие данных компетенций [41, с. 455].

В Кембриджском словаре английского языка понятие «компетентность» от английского языка «competence» трактуется как «умение делать что-либо хорошо», понятие «компенция» от английского языка «competency» обозначается как «важный навык, необходимый в работе» [42].

Этимология слова «компетенция» показывает, что данный термин имеет латинское происхождение: *compeo* – добиваюсь, соответствую, подхожу; *competentia* – принадлежность по праву, ответственность [31, с. 8].

В начале 1980 – х. годов профессор Ричард Бояцис в своей работе излагает понятие «компетентность» как одну из основных аспектов, которая сочетает в себе ресурсы человека, умения и навыки, а также влияет на выполнение работы [14, с. 352].

С 2003 г. в различных источниках используется термин «компетентность». Этот термин начал употребляться с происхождением перемен в образовательном процессе, что способствует проблемам качества образования [33, с. 17].

М.А. Чошанов считает, что компетентность – это совокупность профессиональных знаний, умений и навыков и обнаруживается в следующих категориях:

1. Знания компетентного сотрудника со временем изменяются.
2. Компетентность включает в себя содержательный (знания) и процессуальный (умения) компоненты.
3. Компетентность подразумевает аргументирование выбора, а также умение выбирать подходящие решения [101, с. 26].

По мнению О.Е. Лебедева, компетентность выражается как «способность действовать в ситуации неопределенности» [55, с. 3].

В работе Д.А. Иванова, компетентность – способность, которая направлена на результативность и выявление оценки эффективности выполняемых педагогом действий, с помощью которых решаются определенные проблемы в коллективе [34, с. 62].

В.С. Безрукова в понятии «компетентность» выделяет два основных смысла «владение знаниями и умениями», которые предполагают высказывать свои суждения и мнения профессионально [9, с. 337].

По мнению Б.С. Гершунского компетентность – единство теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности [21, с. 432].

При рассмотрении двух понятий компетентность обладает разносторонним представлением, так как в данном понятии обнаруживается овладение и развитие педагогом соответствующих умений и навыков и использование их в профессиональной деятельности [76, с. 88].

В трудах ученых профессиональная компетентность педагога рассматривается в материалах, которые были опубликованы в контексте развития профессионализма и мастерства педагога (В.Я. Варданын, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, К.М. Левитан, А.К. Маркова, Т.В. Шадрина и др.).

Изучение в области инновационных технологий, которые затрагивают процесс становления профессиональной деятельности педагога (В.А. Байденко, Г.Ю. Ксензова и др.).

Следует отметить, информационные технологии, которые дополняют формирование профессиональной компетентности педагога (Г.К. Селевко, А.Н. Завьялов и др.) [78, с. 256].

Понятие «профессиональная компетентность педагога» в науке прослеживается в 1980-1990–е г. г. Особенно актуальным для российских ученых было раскрыть использование дальнейшего педагогического феномена во включении педагогических ориентиров. На данный период профессиональная компетентность педагога считается одной из главных педагогических составляющих [24, с. 166].

Для педагога быть «компетентным» значит владеть умениями и навыками в своей профессиональной деятельности. Компонентом профессиональной компетентности педагога являются знания, которые включаются во все категории образовательного процесса [90, с. 48].

В учебном пособии автор С.С. Савельева подчеркивает появление термина «профессиональная компетентность педагога» в науке в 1980 – е. г. Использование термина также приходится на период 1993 – 2002 гг. и

раскрывают подходы в обучении. Подходы, которые использовались на тот период являлись личностный и практико-ориентированный [77, с. 4].

В результате исследования и развития профессиональной компетентности педагога отечественные ученые значительно расширили границы изучения данного феномена. Благодаря инновационным технологиям в педагогической деятельности происходит взаимообусловленность показателей внешних и внутренних процессов [35, с. 101].

С 2003–2006 гг. XXI в. российскими учеными были выдвинуты производные от слова «компетентный», которые выражали и представляли общие идеи и взгляды в написании различных материалов.

Особенно актуальным на сегодняшний день является исследование понятия «профессионализм педагога», так как в различных толкованиях отечественных ученых данное понятия трактуется по - разному [85, с. 230].

По замечанию А.С. Макаренко, в основу профессионализма педагога стоит включить знание своего дела, готовность к работе и результативность выполнения рабочей деятельности [58, с. 413].

Так, в систему личностных факторов, представленных в трудах Н.В. Кузьминой, входит тип направленности, уровень определенных способностей и компетентности. В свою очередь категориальный аппарат профессиональной компетентности включает 5 разновидностей:

1. специальную педагогическую компетентность, которая направлена на преподавание учебного предмета;
2. методическую компетентность, которая способствует формированию навыков, знаний и умений;
3. социально-психологическая компетентность, которая происходит благодаря общению в педагогическом коллективе;
4. дифференциально-психологическая компетентность, которая выражает мотивацию к деятельности;
5. аутопсихологическая компетентность, указывающая на самопознание уровня собственной деятельности [53, с. 52].

В трудах В.А. Сухомлинского раскрыто понятие личности педагога с профессиональной точки зрения [88, с. 335].

Индивидуальные характеристики человека могут способствовать формированию профессионального мастерства и творческого подхода к трудовой деятельности [10, с. 97].

Главными этапами профессионализма в исследованиях В.А. Сластенина является научно-теоретическая (исследование методов, принципов в работе) и практическая особенность (педагогическое мастерство) педагога [80, с. 3].

Так, Н.К. Крупская указывает, что педагогу в развитии профессионализма необходимо владеть умениями анализировать информацию, преодолевать трудности в практической деятельности [50, с. 686].

Г.С. Вяликова, применяя общую концепцию «профессиональной компетентности» утверждает, что педагогу постоянно необходимо профессионально развиваться [19, с. 280].

В комплексную диагностику «профессиональной компетентности» педагога по мнению С.С. Татарченковой входит «анализ личности, со стороны профессиональных установок, а также профессионально-личностных качеств, которые направлены на решение практических задач и повышение процессов с помощью проведения методов» [89, с. 448].

Согласно современным исследователям Н.Н. Никитина, Н.В. Кислинская и А.С. Агафонова считают, что совокупностью профессионализма считается профессиональная компетентность [1, с. 224].

Показателями профессиональной компетентности педагога является готовность к проявлению личной инициативы, ценностное отношение к профессии, готовность работать в группе. Профессиональная деятельность педагога выражается в выстраивании педагогического процесса, в решении педагогических задач [99, с. 58].

На сегодняшний день чтобы осуществить и повысить профессионализм педагога необходимо воспользоваться категориальным аппаратом «ключевых

компетентностей». Именно данные ключевые компетентности помогают сформировать профессиональную компетентность – коммуникативная компетентность, деятельностная компетентность, информационно-когнитивная компетентность, организаторская компетентность [81, с. 576].

Исследователи полагают, что структура профессиональной компетентности педагога состоит из трех компонентов – содержательный (знания), мотивационный и исполнительский. В профессиональную компетентность педагога входит – понимание своих побуждений; – оценка своей проделанной работы; – корректирование своего дальнейшего профессионального становления [92, с. 100].

Е.И. Огарева утверждает, что компетентность педагога рассматривается как оценочная категория, которая включает в себя возможность выполнять работу профессионально [6, с. 10].

В.А. Адольф под профессиональной компетентностью педагога понимает личностное образование, которое направлено на высокий уровень его теоретико-методологической, психолого-педагогической, методической и практической подготовки [3, с. 51].

Профессиональная компетентность педагога является способом, представляющим выполнение поставленных задач профессионально. Профессиональная компетентность определяет готовность педагога к творческому подходу выполнения задач и личностной реализации своей педагогической деятельности [2, с. 357].

В исследовании В.А. Адольфа, профессиональная компетентность делится на несколько категорий такие как:

- фактор, снижающий психическую напряженность и повышающий эмоциональную устойчивость;
- форма, которая взаимосвязывает познавательную и профессиональную активности;

– регулятор и механизм последовательного перехода из учебной деятельности в студенческий период в профессиональную деятельность специалиста [3, с. 51].

Н.К. Ангеловски подчеркивает, что главной ролью в педагогической деятельности является педагогические умения. Н.К. Ангеловски объединяет педагогические умения в четыре группы, которые направлены на результативность профессиональной компетентности.

– умения реализовывать поставленные задачи в педагогической деятельности (определить уровень подготовки к овладению новыми умениями и знаниями);

– умения создать и направить педагогическую структуру (разработка планирования в образовательной деятельности, выбор методов, функций);

– умения определять и выделять логически сформированные структуры между главным звеном, а также приводить в действие (создание необходимых требований для решения материальных, организационных и других условий);

– умения оценивать результат педагогической деятельности (самоанализ и анализ образовательного процесса) [5, с. 63].

В педагогическом исследовании С.М. Годник под профессиональной компетентностью понимает систему, в которую входят способы представления профессиональной деятельности педагога, а также его профессионально-педагогические знания, умения и навыки [22, с. 346].

В работе Г.М. Коджаспировой и А.Ю. Коджаспирова профессиональная компетентность педагога выражается благодаря необходимым знаниям, умениям и навыкам, с помощью которых происходит формирование педагогической деятельности и личности педагога [44, с. 133].

О.В. Акулова рассматривает профессиональную компетентность педагога через готовность педагога к инновационной деятельности. В процессе педагогической деятельности осуществляется развитие ценностных

представлений, изменение частей процесса обучения, которые происходят на нескольких этапах:

- процесс обучения;
- образовательная среда;
- развитие субъекта [4, с. 158].

Проблема становления и развития профессиональной компетентности педагога отражена в исследовании Н.С. Розова и состоит из трех аспектов:

- смысловой, который концентрирует осознанное восприятие и оценку происходящей ситуации;
- проблемно-практический, который выражает рассмотрение ситуации, результативное выполнение целей и задач;
- коммуникативный является установлением межличностных отношений [74, с. 81].

Л.В. Павлова предложила рассматривать понятие профессиональная компетентность как способность и готовность сотрудника в выполнении профессиональной задачи, на основе существующего опыта, умение выбирать способы и методы принятия решений, в процессе выполнения определенных поставленных целей вносить коррективы в свою профессиональную деятельность [64, с. 18].

В представлении Т.Г. Браже профессиональная компетентность педагога выражается ценностными ориентациями, мотивации профессиональной деятельности [15, с. 42].

Профессиональная компетентность педагога как педагогический феномен проявляется в профессиональном выполнении своей деятельности, умения использовать знания, умения, навыки, заниматься самообразованием, адекватно оценивать происходящую ситуацию, способность достигать поставленных целей [20, с. 176].

Профессионализм педагога выражается в готовности для повышения своей профессиональной квалификации, совершенствовать и достигать поставленных целей для реализации своей профессиональной деятельности,

владение педагогическим мастерством, профессионально значимыми личными качествами [92, с. 100].

С помощью диагностико - критериальной выборки, проведения тестов, различных методик можно определить развитие профессиональной компетентности у сотрудника и выявить состояние определенных трудностей [48, с. 66].

Развитие профессиональной компетентности сотрудника зависит в первую очередь от положительного общения с людьми, способностью быстро ориентироваться в рабочей среде [106, с. 312].

В Европейской стратегии занятости были детально разработаны уровни профессиональной компетентности. В условиях глобализации и потребностями рынка труда необходимость в создании основных возросла.

Для достижения выполнения результата данного исследования уточним содержание понятия «управление».

Понятие «управление» произошло от старорусского языка «управа», что означает способность кого-то или что-то контролировать, подчинять [12].

Управление рассматривается как взаимодействие двух субъектов, между которыми возникает управленческая связь. Субъект управления создает условия, в которых объект управления выполняет определенные функции для достижения результата, что подразумевает выполнение управленческой команды субъекта управления [61, с. 7].

Управление – функция, в которую входят системы, с сохранением структуры, поддержания деятельности и реализации поставленных целей [93, с. 260].

Одним из главных аспектов в управлении является решение поставленной задачи, распределение ресурсов и координации сотрудников.

В.Р. Веснин в управлении рассматривает три стороны:

- функциональную – действия, которые направлены на достижение поставленных результатов;
- процессную – действия, которые выявляют и решают проблемы;

– элементную – рассматривает каждый элемент в управленческой системе [18, с. 9].

По мнению А.М. Моисеева под управлением следует понимать процесс, который направлен на достижения результатов и развивается с помощью определенных технологий, стадий, этапов.

А.М. Моисеев подчеркивает признаки управленческой деятельности:

- наличие субъекта;
- наличие объекта;
- воздействие субъекта на объект, которое обеспечивает выполнение поставленных целей и задач [60, с. 104].

Г.Б. Казначевская, И.Н. Чуев и О.В. Матророва под управлением подразумевают деятельность, которая состоит из выбора средств, направленных на результативность и качество реализуемой цели [40, с. 384].

Управление развитием профессиональной компетентности педагога это деятельность, в процессе, котором объекты управления с помощью планирования, организации, мотивации и контроля руководителя образовательной организации, направлены на достижения результатов в профессиональной деятельности, а также на развитие образовательной организации [47, с. 252].

Управление можно представить, как целенаправленный, развивающийся социально-организованный процесс, который влияет на формирование и развитие организации [92, с. 42].

Объектом управления в образовательной организации является образовательный процесс. В управлении образовательным процессом следует опираться на следующие принципы (выявление проблемы, постановка целей и задач, организованность сотрудников, контроль, анализ) [103, с. 241].

Методологической основой управления образовательной организацией являются системный, процессный, интегративный, ситуационный подходы. Данные подходы направлены на результативность в управлении образовательного процесса, на развитие потенциала личности, развития

профессиональной компетентности педагога. В каждом подходе содержится определенный ряд управленческих задач. Данные подходы взаимосвязаны и обеспечивают эффективность образовательной системы. Рассмотрим более подробно каждый подход.

1. Системный подход.

Система — это совокупность элементов, которые взаимодействуют между собой, образуя целостность.

Понятие «система» в образовательной организации есть «целое», которое состоит из отдельных частей. Система взаимосвязана с образовательным процессом. В системе также присутствуют элементы, которые можно поделить в рамках системы. Элементы взаимодействуют друг с другом, выполняют определенные функции. Руководитель образовательной организации определяет взаимосвязи элементов и процессов [73, с. 371].

Педагогическая система – социальная целостность взаимодействующих участников педагогического процесса, факторов, которые направлены на формирование личности, способной к саморазвитию. Аспектами системного подхода являются:

- системность;
- цель;
- изменение;
- функционирование;
- информирование [83, с. 47].

2. Комплексный подход.

Комплекс – это разновидность системы, который отличается по способу и разнородности.

В системе образовательной организации комплексный подход предполагает:

- анализ результатов педагогической деятельности;
- выявление закономерных связей, которые определяют уровень целостности системы управления;

- определение условий и проблем социума;
- составление динамической структуры и технологии управления;
- обоснование содержания управления [87, с. 1].

3. Процессный подход.

Процесс – совокупность видов, ориентированных на развитии. Данный подход рассматривает педагогическую деятельность как процесс. В процессном подходе прослеживается объединение педагогической деятельности и переходу к командной работе, которая обеспечивает достижения поставленных целей.

Главными особенностями в процессном подходе является структура, выполнение работы последовательно, фиксирование времени, определенность, структурная форма деятельности [79, с. 105].

4. Интегративный подход.

Интеграция – процесс, в котором формируется целостность. Данный подход направлен на повышение качества в системе образовательной организации.

Основными принципами интегративного подхода являются объединение, равноправие, постоянство всех уровней образовательного процесса [29].

5. Ситуационный подход.

Данный подход применяется и зависит от ситуации, с которой сталкивается образовательная организация в период рабочего процесса.

Ситуационный подход определяется такими действиями как:

- анализ ситуации;
- способ реагирования;
- стиль управления;
- изменения, направленные на достижения результатов [98, с. 376].

6. Компетентностный подход.

Компетентностный подход – подход, который сосредоточен на результате образования и призван обеспечить изменения, совершенствования, умения, динамичность в достижении качества образовательного процесса.

Ключевым аспектом в данном подходе являются знания. Данный подход направлен на приобретение знания, но и предопределяет умение применять и использовать в дальнейшей педагогической деятельности [95, с. 1].

Развитие – процесс становления личности под влиянием различных факторов. Развитие педагога – это процесс, благодаря которому происходит поэтапное формирование профессионального становления и педагогической деятельности и готовности к выполнению новых педагогических задач.

7. Деятельностный подход означает, что в центре обучения находится личность, её мотивы, цели, потребности. Данный подход рассматривается как мотивационный, обладающий определенной целью, направленный на конкретный объект или субъект, осуществляемый совокупностью определенных методов, средств, приводящих к определенному запланированному результату.

В управлении развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации подразумеваются такие функции как – анализ, целеполагание, планирование, организация, мотивация, контроль [66, с. 233].

1. Анализ.

Изучение государственных нормативных документов, методической и управленческой литературы, выявление состояние развития педагогической деятельности и результатов за определенный период с целью улучшения рабочего процесса.

2. Целеполагание.

Определение целей развития педагогической компетентности. Целью является достижение конкретно поставленных задач. От выполнения поставленных задач зависит благополучие сотрудников организации. Средства являются способствованию достижения цели. Цели могут быть

официально названы в организации, либо подразумеваться. Цель должна содержать формулировку результата, к которому стремиться организация и сроки ее получения.

Цели в системе управления выражают ряд основных функций:

- отражает деятельность организации;
- уменьшает неопределенность текущей ситуации;
- выделяет основу критериев выделенных проблем [28, с. 1].

3. Планирование.

Планирование – средство изменения социальных систем, которые приспособляются к меняющейся обстановке. Планирование – стремление, в котором учитываются внутренние и внешние факторы, которые обеспечивают условие развития организации. При планировании деятельности в организации как правило разрабатываются комплекс мероприятий, которые направлены на последовательность действий в рабочей обстановке [26, с. 196].

4. Организация.

Понятие «организация» в данном контексте выражается как деятельность сотрудника. Организация работы отражает внутреннее и внешнее строение. Устойчивость организационной работы обеспечивает элементы и сохранение организации. Существуют факторы, которые влияют на структуру организации (технология, среда, стратегия, культура, жизненный цикл) [65, с. 443].

5. Мотивация.

Мотивация – процесс побуждения к достижению поставленных целей в организации. Потребность и вознаграждение являются смыслом мотивации.

Под мотивированием понимается создание у сотрудников побуждений к выполнению рабочей деятельности [30, с. 80].

6. Контроль.

Контроль – систематическая проверка руководителем образовательной организации выполнения заданий. Контроль является неотъемлемой частью процесса образовательной организации и реализации управленческих

решений. С помощью контроля оценивается правильность и корректировка выполненной работы. В системе управления контроль выполняет следующие задачи: соответствие выполненного плана определенных требований, проведение анализа отрицательных результатов рабочего процесса от запланированных показателей [75, с. 26].

Таким образом, рассмотрев и проанализировав множество терминов и определений, было решено, что компетенция – это сфера деятельности человека, в которой используются полученные знания, умения и опыт, а компетентность – наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области. А под профессиональной компетентностью педагога понимается готовность принимать на себя значимые и актуальные решения в соответствующей ему области и способность выполнять на высоком уровне свою профессиональную деятельность.

1.2. Модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

Главной задачей исследования является решение нового способа действующей проблемы. Модель создана, при изучении педагогической деятельности и процесса, направленных на устранение трудностей в педагогическом коллективе.

Для разработки модели управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации необходимо определить сущность понятия «моделирование», «модель», «виды моделей»

Моделирование используется в прикладной и фундаментальной науке. Моделирование включает в себя процесс создания определенной системы, прогнозирование развития объекта, позволяет определить наилучшие способы реализации постановки цели [56, с. 108].

В различных источниках моделирование рассматривается как процесс исследования определенного объекта и включает в себя исследования систем, процессов на основе полученной модели.

Моделирование основано на представлении объекта с помощью модели. Модель в переводе с латинского означает «мера», «образец». Модель выполняет определенные характеристики, которые выступают как инструмент познания.

Модели управления рассматривают выбор поставленной цели. В данном случае в модель входят различные задачи такие как устойчивость, управляемость, которые проявляют динамичность системообразующих факторов и направлены на движение информационных потоков. Модель управления делится на несколько признаков, метод поиска решений, вид функций, характер исходных данных.

По способу представления модели бывают математические (графические), знаковые (структурные, процессные, педагогические, теоретические, функциональные, структурно-функциональные), предметные (реальные объекты). Данные модели отображают специфику, особенности, принципы, методы, процессы и явления [17, с. 13].

В данном исследовании будет применяться структурно-функциональная модель. Структурно-функциональная модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации сконцентрировано на результате и способе достижения.

Данная модель управления включает в себя структурную и функциональную модель. Структурная модель представляется в виде схем, блок-схем, рисунков, графической формы. Функциональная модель отображает комплекс выполняемых функций, которые направлены на построение функциональных систем и их взаимосвязи [46, с. 38].

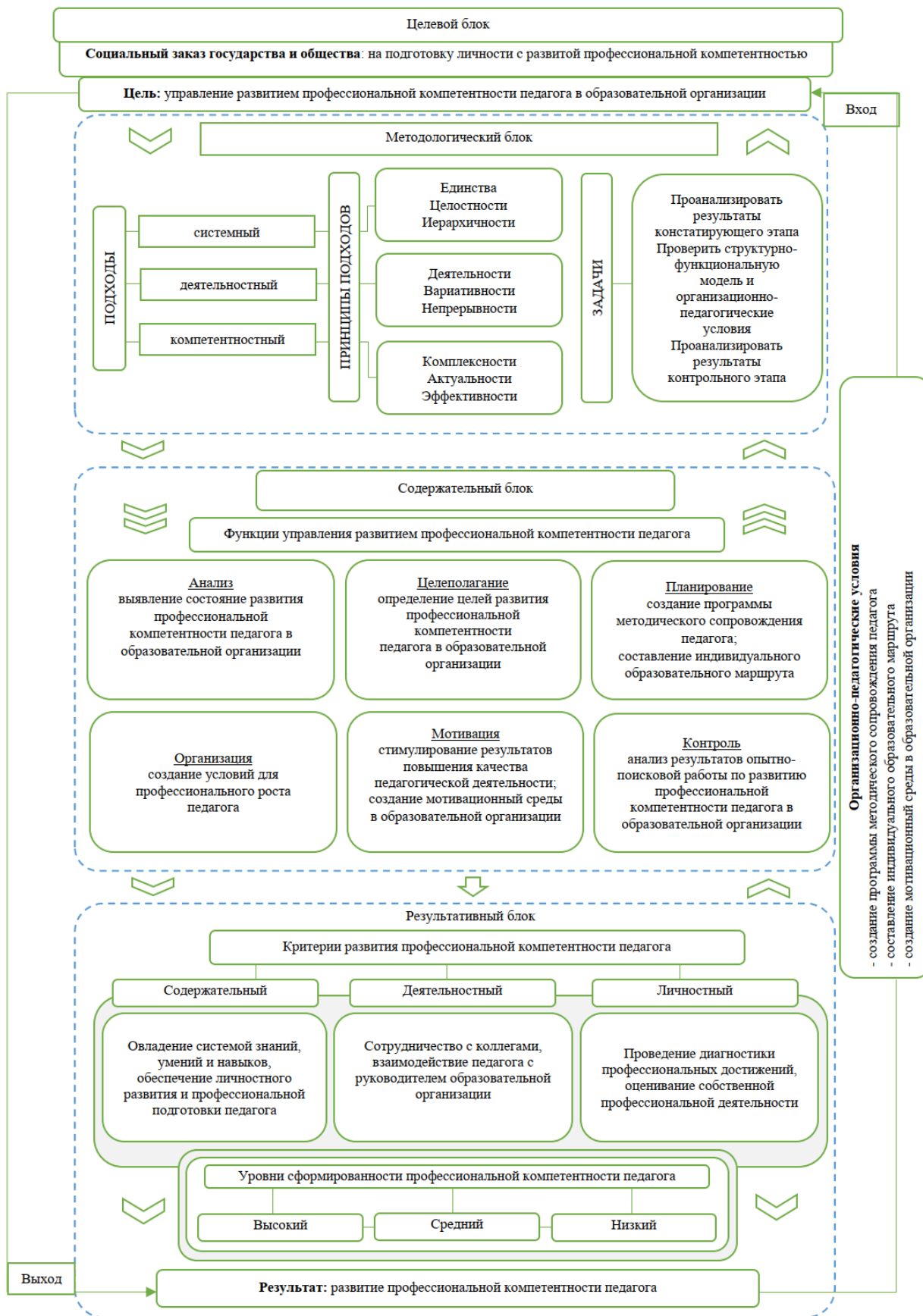


Рисунок 1 – Структурно-функциональная модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

Данная модель включает в себя четыре блока:

- а) целевой;
- б) методологический;
- в) содержательный;
- г) результативный.

Целевой блок направлен на постановку цели в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов. Осознав наличие проблемы, администрация ставит перед собой цель: управление развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

Методологический блок позволяет сформулировать подходы, принципы подходов и задачи, решение которых будет эффективно и в кратчайшие сроки приведет к достижению поставленной цели.

Содержательный блок позволяет реализовать управление развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Функциями данного блока являются анализ, целеполагание, планирование, организация, мотивация, контроль. Анализ (выявление состояния развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации), целеполагание (определение целей развития профессиональной компетентности педагога, достижение поставленных задач), планирование (создание программы методического сопровождения педагога, составление индивидуального образовательного маршрута), организация (создание условий для профессионального роста педагога), мотивация (создание мотивационной среды в образовательной организации), контроль (анализ результатов опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации).

Результативный блок обеспечивает разработку уровневых критериев развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Выделили содержательный, деятельностный и личностный критерии. Содержательный критерий (овладение системой знаний, умений и

навыков, обеспечение личностного развития и профессиональной подготовки педагога). Деятельностный критерий (сотрудничество с коллегами, взаимодействие педагога с руководителем образовательной организации). Личностный критерий (проведение диагностики своих профессиональных достижений, умение адекватно оценивать собственную профессиональную деятельность).

Таким образом, разработанная нами модель представляет собой совокупность и порядок функционирования всех компонентов педагогической системы управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Данная модель, была составлена на основе структурно-функционального подхода к процессу развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Были представлены и выделены главные элементы управления развитием профессиональной компетентности педагога, как целевой, методологический, содержательный и результативный блоки.

1.3. Организационно-педагогические условия реализации модели управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

Для осуществления и реализации модели управления развитием профессиональной компетентности педагога необходимо использовать организационно-педагогические условия, которые будут способствовать эффективности достижения.

Чтобы определить педагогические условия, с помощью которых будет происходить обеспечение дальнейших результатов, необходимо установить понятие данного термина.

В научной литературе встречается различное толкования понятия «условие».

В толковом словаре термин «условие» характеризуется как обстоятельство, от которого что-нибудь зависит, и обстановку, в которой выполняется что-либо [91].

Н.М. Борытко подчеркивает, что понятие «условие» является взаимодействием предмета с окружающим явлением. Предмет является определенным понятием, а условие – различием [13, с. 72].

А.Я. Найн рассматривает педагогические условия как совокупность возможностей содержания, форм, методов, средств и материально-пространственной среды, которые направлены на решения поставленных задач [62, с. 49].

По мнению М.И. Шалина педагогические условия – процесс, который влияет на развитие личности и представляет совокупность внешних факторов с единством внутренних сущностей и явлений [102, с. 47].

Существует несколько типов педагогических условий: организационно-педагогические условия (Е.И. Козырева, В.А. Ширяева, Н.В. Ипполитова, Л.Б. Лаптева и др.). В организационно-педагогические условия входят различные подкатегории различных условий: организационные, социально-психологические, общепедагогические и другие [45; 54; 38; 107].

Таким образом, педагогические условия – это совокупность возможностей и мер, обстоятельств, которые направлены на развитие, повышение педагогической деятельности.

Управление развитием профессиональной компетентности педагога будет более эффективным, если реализовать структурно-функциональную модель в следующих организационно-педагогических условиях.

1. Создание программы методического сопровождения педагога.

В методическое сопровождение входят действия, которые направлены на выявления педагогических затруднений у педагога, создание системы непрерывного образования, способствующие его развитию в профессиональной деятельности. Данные действия преимущественно влияют

на динамику и рост педагога, направляют на предотвращение трудностей в рабочем процессе [51, с. 32].

В методическое сопровождение педагога входит ряд функций:

- обучающая направлена на расширение и стремление получения новых знаний, умений и навыков;
- консультативная способствует проведению индивидуальных консультаций педагогу по актуальным вопросам, направленных на решение проблем в профессиональной деятельности;
- диагностическая заключается в выявлении причин и создание условий для решения проблемы;
- коррекционная помогает педагогу провести коррекцию самооценки;
- психотерапевтическая способствует созданию психологического комфорта и поддержки в коллективе, оказание помощи в разрешении конфликтных ситуаций [72, с. 174].

2. Составление индивидуального образовательного маршрута.

Индивидуальный образовательный маршрут – это личный целенаправленный путь, в который входит различные образовательные программы, обеспечивающую реализацию личной программы становления и развития профессиональной компетентности педагога.

При разработке индивидуального образовательного маршрута следует придерживаться нескольких этапов:

- проведение диагностики профессионального развития педагога;
- на основе проведенной диагностики и полученных результатов составление индивидуального образовательного маршрута;
- реализация образовательного маршрута;
- анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута [16, с. 27].

Составление индивидуального образовательного маршрута предполагает курсы повышения квалификации. Курсы повышения

квалификации разнообразны и поэтому для развития профессиональной компетентности педагога необходимо учитывать несколько компонентов: содержание курсов, место проведения курсов, тематика курсов, форма обучения.

Развитие профессиональной компетентности педагога может осуществляться через выбор новых образовательных технологий, методов, приемов, форм, участие в профессиональных конкурсах, деятельности в методическом объединении [100, с. 38].

Индивидуальный образовательный маршрут педагога способствует определению результата педагогической деятельности, осуществляет оценку его эффективности, помогает личностному росту. Индивидуальный образовательный маршрут является одним из способов профессионального становления педагога.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога составляется лично, исходя из педагогического стажа, интересов, учета подготовленности педагога.

Данный процесс реализуется в нескольких категориях:

- самообразование;

Под самообразованием педагога понимается целенаправленный самостоятельный процесс, который направлен на достижение познавательной деятельности. Педагог самостоятельно подбирает и приобретает необходимые материалы для дальнейшего изучения, с целью повышения качества знаний и умений.

- деятельность педагога в педагогическом сообществе;

Деятельность педагога предполагает участие в методических объединениях, семинарах, конференциях на уровне образовательной организации и района.

- участие в методической работе в образовательной организации;

Участие в методической работе осуществляется в посещении различных мероприятий, направленных на разработку и принятия новых документов, рабочих программ [39, с. 116].

Индивидуальный образовательный маршрут включает в себя направление (профессиональное, психолого-педагогическое, методическое), список мероприятий, сроки выполнения данных мероприятий (от 1 года до 5 лет), прогнозирование деятельности, реализация на практике, оценка и анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута [49, с. 44].

С помощью проведения диагностики образовательных и профессиональных потребностей педагога происходит выявление оценки результатов индивидуального образовательного маршрута.

Диагностика в переводе с греческого обозначает («диа» - прозрачный и «гнозис» - знание) [63].

И.П. Подласый рассматривает диагностику как один из способов получения необходимой информации об изучаемом объекте или процессе [68, с. 463].

Под педагогической диагностикой понимается система деятельности педагога, которая направлена на выявление результатов развития процесса обучения. Диагностика корректирует и направляет данный процесс на повышения качества преподавания и является неотъемлемой частью образовательной деятельности. Диагностика помогает выявить достижения у педагогического коллектива [105, с. 52].

Сущностью педагогической диагностики является изучение результативности развития профессиональной компетентности педагога на основе изменений в росте педагогического мастерства.

Одной из главных характеристик педагогической диагностики является получение наиболее полной информации об индивидуальных затруднениях педагога, на основе которых разрабатываются рекомендации по совершенствованию образовательной деятельности.

Диагностика выполняет следующие задачи:

- проведение анализа полученных данных развития и преобразования в течение определенного периода времени;
- установление причины изменений;
- разработать план для дальнейшего корректирования по результатам диагностики;
- выявление профессионального уровня педагога.

В своем исследовании Н.К. Голубев и Б.П. Битинас рассматривают несколько функций педагогической диагностики:

- функция обратной связи, направлена на формирования личности педагога, контролируя сведения о педагогическом процессе и возможность ориентирования на достижения поставленных целей;
- функция оценки результативности, позволяющая сравнивать результаты с критериями и показателями;
- функция воспитательно - побуждающая, выражает получение педагогом необходимой информации;
- функция коммуникативная и конструктивная, направлена на установление и регулирования отношений между педагогическим коллективом;
- функция информирования участников педагогического процесса – объявление результатов диагностики;
- функция прогностическая, помогает предвидеть результаты и определить дальнейшие перспективы диагностирующего [23, с. 157].

3. Создание мотивационной среды в образовательной организации.

Мотивационная среда является неотъемлемой частью в образовательном процессе. Руководителю образовательной организации следует заинтересовывать, а также способствовать дальнейшему профессиональному развитию педагога [104, с. 224].

Одной из основных задач руководителя образовательной организации является создание мотивационной среды для достижения результатов педагогического коллектива и целей организации [37, с. 395].

Мотивационная среда является неотъемлемой частью для педагога в его профессиональной деятельности и имеет особое значение [8, с. 192].

Факторы, которые влияют на успешность в педагогической деятельности:

- материальная база образовательной организации;
- достижение результатов и поощрение в педагогической деятельности;
- взаимоотношение с коллегами и руководителем образовательной организации;
- материальное стимулирование;
- создание портфолио и карту достижений [97, с. 38].

На формирование мотивационной среды в образовательной организации влияют следующие стимулы:

- организационно-управленческие;
- содержательно-процессуальные;
- инновационная деятельность;
- развитие общей культуры педагога.

Проведение личностной рефлексии педагога поможет выявить формирование мотивационной среды в образовательной организации.

Под рефлексией понимается умение осознавать происходящее событие, аргументировать и обосновывать деятельность [70].

С помощью рефлексии осуществляется контроль и управление педагогическим процессом, а также процессом профессионального самообразования и самосовершенствования [67, с. 66].

Личностная рефлексия выражает осмысление собственной деятельности, выявляет собственные пробелы, предполагает проведение самоанализа. Личностная рефлексия направлена на выполнение поставленной задачи, оценивание результатов [71, с. 276].

Личностная рефлексия отображает профессиональное становление педагога, а также проведение самооценки своей деятельности. Личностная

рефлексия – это компетенция, которая востребована в педагогической деятельности и выступает в качестве связи становления и совершенствования профессионализма педагога [25, с. 186].

Личностная рефлексия выражается и осуществляется с помощью таких функций: разграничение себя от окружающей действительности, отображение внутреннего мира личности, получение новых данных об индивидуальных особенностях, предварительное построение событий с прогнозом, самоконтроль и самообразование личности, объективное оценивание собственной личности, повышение способности субъекта к личностному самосовершенствованию.

Итак, организационно - педагогические условия реализации модели управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации будут способствовать развитию профессиональной компетентности педагога. При грамотном управлении персоналом зависит эффективность труда всего педагогического коллектива, и каждого сотрудника в отдельности.

Выводы по Главе 1

Профессиональная компетентность педагога – способность педагога решать профессиональные проблемы, задачи в условиях профессиональной деятельности.

Профессионализм педагога – это взаимосвязь педагогической компетентности, педагогического мастерства, профессионально значимых качеств личности.

Управление развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации рассматривается с помощью системного, деятельностного и компетентностного подходов.

Структурно-функциональная модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

включает в себя такие блоки как целевой, методологический, содержательный и результативный блоки.

Управление развитием профессиональной компетентности в образовательной организации будет более эффективным, если разработать структурно-функциональную модель и реализовать ее в следующих организационно-педагогических условиях:

- создание программы методического сопровождения педагога;
- составление индивидуального образовательного маршрута;
- создание мотивационной среды в образовательной организации.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Цели, задачи, этапы опытно-поисковой работы по изучению и развитию профессиональной компетентности педагога.

Опытно-поисковая работа проводилась на базе МАОУ «ШСОШ № 1». В данном исследовании приняли участие 20 педагогов.

Целью опытно-поисковой работы является выявление эффективности структурно-функциональной модели управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

Задачами опытно-поисковой работы являются:

- проанализировать результаты констатирующего этапа опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации;
- проверить структурно-функциональную модель и организационно-педагогические условия эффективного управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации;
- проанализировать результаты опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

Опытно-поисковая работы проводилась в три этапа: констатирующий этап, формирующий этап, контрольный этап.

На *констатирующем этапе* проводилось исследование по выявлению сформированности профессиональной компетентности педагога на начальном этапе. Также были выделены и обоснованы структурные компоненты по развитию профессиональной компетентности педагога содержательный, деятельностный, личностный. Для каждого компонента развития

профессиональной компетентности педагога был выбран соответствующий диагностический инструментарий.

На *формирующем этапе* исследования была апробирована структурно-функциональная модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Данная модель состоит из целевого блока, методологического блока, содержательного блока и результативного блока. Также присутствуют организационно-педагогические условия: создание программы методического сопровождения педагога; составление индивидуального образовательного маршрута; создание мотивационной среды в образовательной организации. Данные условия направлены на эффективную реализацию разработанной модели.

На *контрольном этапе* исследования проводилась диагностика состояния развития профессиональной компетентности педагога повторно через критерии, которые были проведены на констатирующем этапе исследования.

При выполнении исследования был подобран оценочно-критериальный инструментарий диагностики развития профессиональной компетентности Н.Н. Лобановой, который показывает уровень подготовки по каждому критерию и показателю.

Таблица 1 – Критерии развития профессиональной компетентности педагога

Критерии развития профессиональной компетентности педагога		
Содержательный	Деятельностный	Личностный
Выбор основных направлений совместной деятельности	Сотрудничество с коллегами, овладение профессиональными умениями и навыками.	Умение оценивать и проводить диагностику своих достижений

С помощью данных критериев и показателей были представлены три уровня развития профессиональной компетентности педагога: высокий, средний и низкий.

Высокий уровень развития профессиональной компетентности педагога: педагог достигает высоких результатов в различных конкурсах, активно проходит обучение на курсах повышения квалификации, использует в своей работе педагогическую и методическую литературу, демонстрирует педагогический опыт, работает над темой самообразования, оценивает и контролирует результаты своей деятельности.

Средний уровень развития профессиональной компетентности педагога: испытывает трудности в формулировании цели в профессиональной деятельности, иногда использует различные формы организации и методы обучения, редко проявляет интерес к инновационной деятельности.

Низкий уровень развития профессиональной компетентности педагога: педагог не проявляет никакой инициативы, не выступает на конференциях, редко демонстрирует свой педагогический опыт, результаты собственной педагогической деятельности рассматривает редко.

По мнению Н.Н. Лобановой основными показателями развития профессиональной компетентности являются содержательный, деятельностный и личностный компоненты.

При проведении диагностики развития профессиональной компетентности педагогов используется оценочно-критериальный инструментальный, который определяет уровень подготовки по каждому критерию и показателю.

Таблица 2 – Оценочно-критериальный инструментарий диагностики развития профессиональной компетентности педагога

Компоненты развития профессиональной компетентности педагога	Показатели сформированности профессиональной компетентности	Диагностический инструментарий
Содержательный	Определение уровня сформированности профессиональной компетентности педагога	Анкета для педагогов для определения уровня развития профессиональной компетентности
	Выявить готовность педагога к развитию	Опрос «Выявления способностей педагога к развитию» (К.Ю. Белая)
Деятельностный	Умение находить оптимальные способы общения с сотрудниками	Оценка уровня общительности (тест В.Ф. Ряховского)
	Умение контролировать свои действия для достижения результата	Тест «Оценка самоконтроля в общении» (по М. Снайдер)
Личностный	Владеть средствами самооценки	Тест-опросник «Определение уровня самооценки» (С.В. Ковалёв)
	Умение оценивать и проводить диагностику своих достижений	Методика диагностики рефлексивности (опросник А.В. Карпова)

На основе данных критериев, показателей и диагностического инструментария можно выделить несколько этапов развития профессиональной компетентности педагога.

На первом этапе развития профессиональной компетентности педагога происходит изменение в познавательной деятельности, изменение в мотивационной среде осуществляется через индивидуальный образовательный маршрут, осуществляется собственное прогнозирование профессионального становления.

На втором этапе развития профессиональной компетентности педагога следует осознанность профессиональной деятельности, переосмысление

первичных результатов диагностического мониторинга, стремление к дальнейшему профессиональному достижению.

На третьем этапе происходит анализ результативности контрольного результата, рефлексия профессионального становления в педагогической деятельности.

Определение уровня сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации осуществлялась по следующим показателям:

- умение принимать собственное решение в педагогической ситуации;
- умение разработать программу, методические материалы;
- умение реализовать образовательную программу;
- самоорганизация профессиональной деятельности.

Таблица 3 – Определение уровня сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

		ответы		
		да	нет	затрудняюсь ответить
Умение принимать собственное решение в педагогической ситуации				
1	При принятии определенных решений вы прислушиваетесь ко мнению своих коллег?			
2	Вы аргументируете предлагаемые решения коллег?			
3	Проводите ли вы консультации по вопросам связанными с инновационной деятельностью?			
4	Выступаете ли Вы на педагогическом совете со своим подготовленным разработанным материалом?			
5	Вы принимаете активное участие в работе методического объединения?			
Умение разработать новую программу, методические материалы				
6	Разрабатываете или реализуете ли Вы образовательные проекты?			
7	Есть ли у вас свои личные школьные разработки, новые методические рекомендации для коллег за последние несколько лет?			
8	Вносите ли вы какие-нибудь изменения в рабочую программу в зависимости ситуации?			
9	Проводите ли Вы анализ реализуемой рабочей программы?			

Продолжение таблицы 3

10	Применяете ли вы новые методы, которые соответствуют целям и задачам изучаемой темы?			
Умение реализовать образовательную программу				
11	Вы владеете современными методами преподавания?			
12	Используете ли вы современные информационно-коммуникативные технологии на уроках?			
13	Своевременно ли вы вносите коррективы в планы урока?			
14	При подготовке к уроку вы используете дополнительные материалы, современные образовательные ресурсы?			
15	Ваши методы преподавания, которые вы используете соответствуют современным требованиям?			
Самоорганизация профессиональной деятельности				
16	При определенной ситуации, которая требует выполнения работы в срок вы можете изменить свое мнение и решение?			
17	Вы занимаетесь самообразованием?			
18	Обладаете ли вы педагогическим тактом?			
19	Вы обобщаете и распространяете собственный педагогический опыт?			
20	Есть ли у вас интерес к освоению новых образовательных программ?			

Для развития профессиональной компетентности педагога на содержательном уровне проведем анкетирование, которое было разработано К.Ю. Белой «Выявления способностей педагога к развитию» и методика «Выявление уровня профессиональных затруднений», предложенная О.И. Мезенцевой.

Анкетирование «Выявления способностей педагога к развитию» К.Ю. Белой направлено на выявление профессиональных качеств и дальнейшего использования их в рабочем процессе. В данной анкете педагогу необходимо ответить на 17 вопросов и оценить свои утверждения по пяти бальной шкале. При подсчете результата следует иметь ввиду, что низким уровнем развития является от 15 до 35, среднем уровнем развития от 36 до 54, высоким уровнем развития от 55 и выше.

Методика «Выявление уровня профессиональных затруднений», разработанная О.И. Мезенцевой. В педагогическом процессе происходят профессиональные затруднения педагога, которые связаны с отсутствием обновления знаний теоретических основ. В данной методике содержится 5 пунктов и в каждом пункте содержится по 6 оцениваемых позиций. Уровень профессиональных затруднений оценивается от 0 до 2.

Для развития профессиональной компетентности педагога на деятельностном уровне проведем тест «Оценка уровня общительности», разработанный В.Ф. Ряховским, тест «Оценка самоконтроля в общении» (по М. Снайдеру).

Тест «Оценка уровня общительности», разработанный В.Ф. Ряховским покажет каким является сотрудник, насколько он общителен с коллегами. Общительность является одним из основных личных качеств, которая помогает сотруднику устанавливать контакт не только с коллегами, но и с учащимися. В данном тесте присутствует 16 вопросов на которые необходимо ответить да, нет, иногда.

Тест «Оценка самоконтроля в общении» по М. Снайдеру предполагает определить свой уровень общения с коллегами. Для выполнения данного теста необходимо внимательно прочитать десять предложений, которые описывают реакции на определенные ситуации. Каждая ситуация верное или неверное. Верное – обозначаем буквой В, а неверное – буквой Н. Данный тест направлен на выявление мотивов в профессиональной деятельности педагога. В данную методику входит внутренняя мотивация и внешняя мотивация. Внутренняя мотивация возникает, когда действие происходит без внешних факторов. Внешняя мотивация связана с действиями, которые направлены на стимулирование сотрудника в выполнении определенных задач.

Для развития профессиональной компетентности педагога на личностном уровне будем использовать тест-опросник для определения уровня самооценки разработанная С.В. Ковалёвым и методика диагностики рефлексивности (опросник А.В. Карпова).

Тест «Определение уровня самооценки», разработанная С.В. Ковалёвым. Данный тест, который разработан С.В. Ковалевым, определяет уровень самооценки личности. В тесте содержится 32 суждения, в которые входят пять вариантов ответов. Каждый ответ направлен на определенное количество баллов. С каждым суждением, с которым вы согласны необходимо поставить балл.

Методика диагностики рефлексивности (опросник А.В. Карпова), направлена на осмысление, раскрытие состояния рефлексивности личности. Методика позволяет определить уровень собственной профессиональной деятельности, умение определить причины недостатков в рабочем процессе, дать оценку своим результатам.

2.2. Результаты констатирующего этапа опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

Для развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации в МАОУ «ШСОШ № 1» было проведено диагностическое состояния развития профессиональной компетентности через критерии, которые определены в структурно-функциональной модели управления развитием профессиональной компетентности педагога.

При определении уровня сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации было проведено анкетирование, в котором приняли участие 20 педагогов. Педагогам предлагалось ответить на вопросы из анкеты.

Определение уровня сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации осуществлялась по следующим показателям:

- умение принимать собственное решение в педагогической ситуации;
- умение разработать новую программу, методические материалы;

- умение реализовать образовательную программу;
- самоорганизация профессиональной деятельности.

Таблица 4 – Определение уровня сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

		ответы		
		да	нет	затрудняюсь ответить
Умение принимать собственное решение в педагогической ситуации				
1	При принятии определенных решений вы прислушиваетесь ко мнению своих коллег?	7	8	5
2	Вы аргументируете предлагаемые решения коллег?	12	7	1
3	Проводите ли вы консультации по вопросам связанными с инновационной деятельностью?	11	5	4
4	Выступаете ли Вы на педагогическом совете со своим подготовленным разработанным материалом?	14	6	-
5	Вы принимаете активное участие в работе методического объединения?	6	7	7
Умение разработать новую программу, методические материалы				
6	Разрабатываете или реализуете ли Вы образовательные проекты?	7	9	4
7	Есть ли у вас свои личные школьные разработки, новые методические рекомендации для коллег за последние несколько лет?	5	9	6
8	Вносите ли вы какие-нибудь изменения в рабочую программу в зависимости ситуации?	17	3	-
9	Проводите ли Вы анализ реализуемой рабочей программы?	13	6	1
10	Применяете ли вы новые методы, которые соответствуют целям и задачам изучаемой темы?	14	4	4
Умение реализовать образовательную программу				
11	Вы владеете современными методами преподавания?	6	12	2
12	Используете ли вы современные информационно-коммуникативные технологии на уроках?	11	5	4
13	Своевременно ли вы вносите коррективы в планы урока?	18	2	-
14	При подготовке к уроку вы используете дополнительные материалы, современные образовательные ресурсы?	17	2	1

Продолжение таблицы 4

15	Ваши методы преподавания, которые вы используете соответствуют современным требованиям?	5	8	7
Самоорганизация профессиональной деятельности				
16	При определенной ситуации, которая требует выполнения работы в срок вы можете изменить свое мнение и решение?	7	10	3
17	Вы занимаетесь самообразованием?	12	7	1
18	Обладаете ли вы педагогическим тактом?	16	2	2
19	Вы обобщаете и распространяете собственный педагогический опыт?	4	11	5
20	Есть ли у вас интерес к освоению новых образовательных программ?	6	9	5

Обобщение полученных результатов определения уровня сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации проводилось следующим образом:

- оптимальный уровень – ответы «да» на 15–20 вопросов
- допустимый уровень – ответы «да» на 8–14 вопросов
- недопустимый уровень – ответы «да» на 1–7 вопрос

Таблица 5 – Оценивание каждого уровня по количеству набранных ответов

Уровни	Ответ «Да»	Характеристика
Высокий	15-20 вопросов	Педагог обладает системой профессиональных знаний и уверенно использует их при выполнении целей и задач, проявляет инициативу в выполнении творческих заданий, владеет навыками самоконтроля, замечает свои ошибки в работе и стремится исправить.
Средний	8-14 вопросов	Педагог владеет отдельными профессиональными знаниями и приемами, использует некоторые при выполнении профессиональных задач, самостоятельно планирует отдельные виды учебной деятельности, но не всегда проявляет творческое отношение к деятельности.
Низкий	1-7 вопросов	Педагог работает бессистемно, владеет некоторыми приемами, использование различных задач происходит без анализа ситуации, проявляет нерешимость, не умение противостоять внешним факторам, испытывает затруднение при организации своих действий.

На констатирующем этапе работы определялся начальный уровень развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Данные результаты констатирующего этапа представлены в виде таблицы.

Таблица 6 – Уровни развития профессиональной компетентности педагога на констатирующем этапе

Педагог	Уровни		
	высокий	средний	низкий
Количество педагогов	4	7	9
%	20%	35%	45%

Распределение педагогов по уровням развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации на констатирующем этапе наглядно представлено на рисунке.

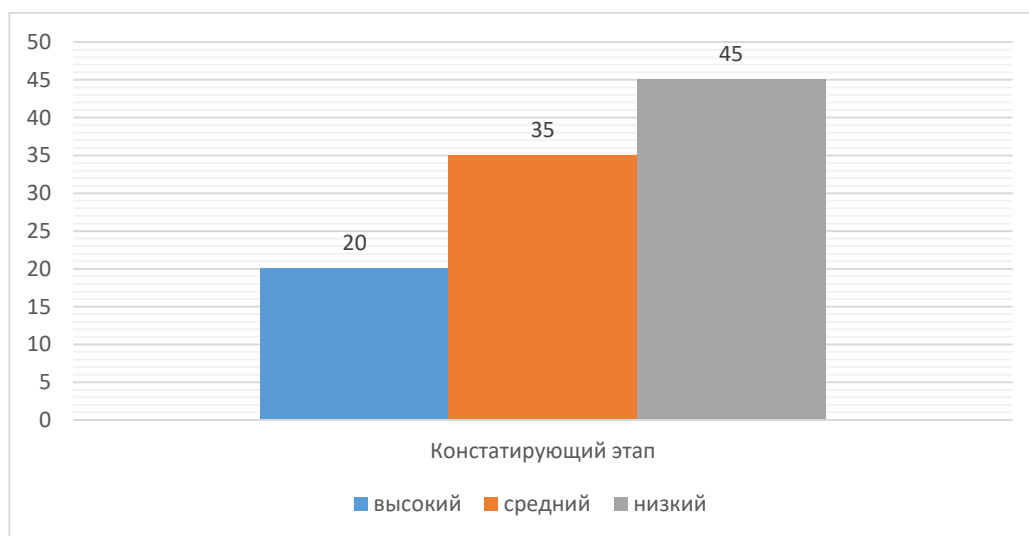


Рисунок 2 – Уровни развития профессиональной компетентности педагога на констатирующем этапе опытной работы, в %

При подведении итогов анкетирования выявлено, что 20% педагогов находятся на высоком уровне сформированной профессиональной компетентности, на среднем уровне 35%, на низком уровне 45%.

Педагоги образовательной организации заполняли анкетирование. Анализ заполненного анкетирования, которое было направлено на выявление

уровня развития профессиональной компетентности показал трудности, которые возникают у педагогов в профессиональной деятельности.

При изучении уровня развития профессиональной компетентности педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» было обнаружено, что педагоги не проявляют инициативу в выполнении различных заданий, редко аргументируют предлагаемые решения коллег, совсем мало принимают активное участие в работе, не используют информационно-коммуникативные технологии на уроках.

Исходя из результатов проведенного анкетирования, необходимо разработать организационно-педагогические условия эффективного развития и совершенствования профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

Следует отметить, что данные результаты, которые были получены на констатирующем этапе работы, позволяют организовать организационно-педагогические условия, а также реализовать структурно-функциональную модель управления развитием профессиональной компетентности педагога.

На содержательном компоненте был проведен опрос «Выявление способностей педагога к развитию», разработанная К.Ю. Белой. Результаты анкетирования показали, что только 25% педагогов проявляют активность в реализации своих потребностях в саморазвитии, у 40% педагогов отсутствует сложившаяся система развития, 35% педагогов находятся на стадии остановившегося развития.

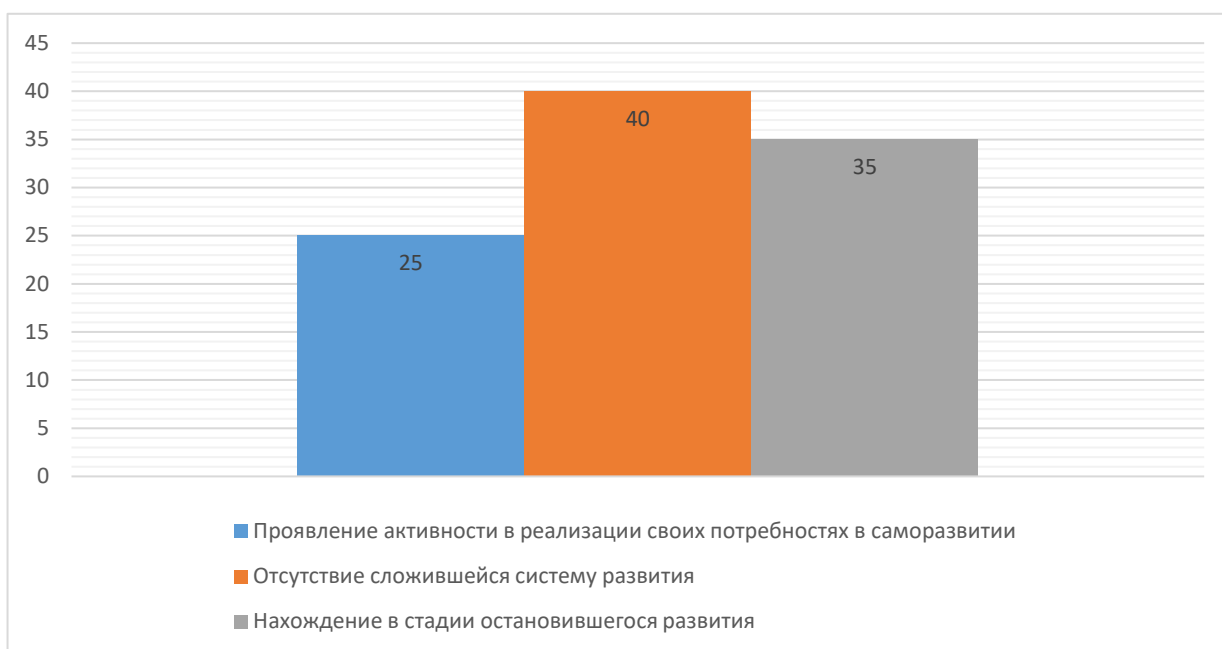


Рисунок 3 – Выявление способностей педагога к развитию (автор: Белая К.Ю) на констатирующем этапе опытной работы, в %

1. В деятельностном компоненте было проведено анкетирование педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» по методике «Оценка самоконтроля в общении», разработанная М. Снайдером. В данной таблице показано, что В.Снайдер рассматривает три коммуникативных контроля – низкий коммуникативный контроль, средний коммуникативный контроль, высокий коммуникативный контроль.

Таблица 7 – Анкетирование педагогов по методике «Оценка самоконтроля в общении», разработанная М. Снайдером на констатирующем этапе опытной работы, в %

Контроль	Баллы	Количество педагогов в %
Высокий коммуникативный контроль	7-10 баллов	30%
Средний коммуникативный контроль	4-6 баллов	20%
Низкий коммуникативный контроль	0-3 балла	50%

При проведении данной методики педагоги, которые работают в МАОУ СОШ № 1 показателем для них в наименьшей степени, а именно 50% педагогов имеют низкий коммуникативный контроль. Педагог в данной

ситуации имеет неустойчивое поведение, не может избежать конфликтных ситуаций. Средний коммуникативный контроль имеют 20% педагогов. Педагог иногда бывает не сдержан в своих эмоциях, поддерживают идеи и взгляды других сотрудников в образовательной организации. Высокий коммуникативный контроль имеют всего 30% педагогов. Педагог свободно общается с коллегами, управляют своими эмоциями.

Для педагогов самореализация является одной из главных показателей в профессиональной деятельности. Чтобы реализовать свои возможности необходимо в достаточной мере получать положительные результаты в своей педагогической деятельности, а также определенное стимулирование. Методика показала, что в наибольшей степени педагогический коллектив не испытывает определенной мотивации со стороны руководителя образовательной организации.

2. В личностном компоненте был проведен опросник педагогов МАОУ «ШСОШ №1» по методике «Диагностика для определения уровня развития рефлексивности» (опросник А.В. Карпова)

Данная методика предназначена для самодиагностики педагога. При проведении данной методики высокий уровень развития рефлексивности насчитывается у 20% педагогов, средний уровень развития рефлексивности прослеживается у 35% педагогов. Низкий уровень рефлексивности имеют 45% педагогов. После проведения данной диагностики и подведения результатов можно сделать вывод, что большую часть педагогов находятся на среднем и низком уровнях развития рефлексивности.

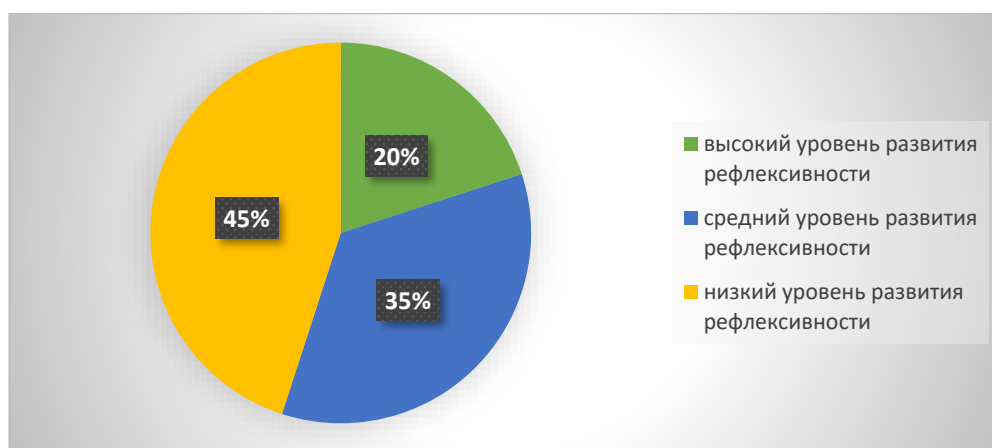


Рисунок 4 – Опросник педагогов по методике «Диагностика для определения уровня развития рефлексивности» (опросник А.В. Карпова) на констатирующем этапе опытной работы, в %

Таблица 8 – Уровни развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации на констатирующем этапе опытной работы

Компоненты	Уровни		
	высокий	средний	низкий
Содержательный	25	40	35
Деятельностный	30	20	50
Личностный	20	35	45

Результаты диагностики на констатирующем этапе работы показали, что только 25% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» имеют высокий уровень содержательного компонента развития профессиональной компетентности. Средний уровень развития профессиональной компетентности педагогов на содержательном компоненте имеют 40% педагогов. У 35% педагогов представлен низкий уровень содержательного компонента развития профессиональной компетентности.

Высокий уровень деятельностного компонента имеют 30% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1». На среднем уровне деятельностного компонента находятся 20% педагогов. У 50% педагогов на деятельностном компоненте выявлен низкий уровень развития профессиональной компетентности.

В личностном компоненте прослеживается только 20% педагогов имеют высокий уровень развития профессиональной компетентности. На среднем уровне 35%. Низкий уровень личностного компонента имеют 45% педагогов.

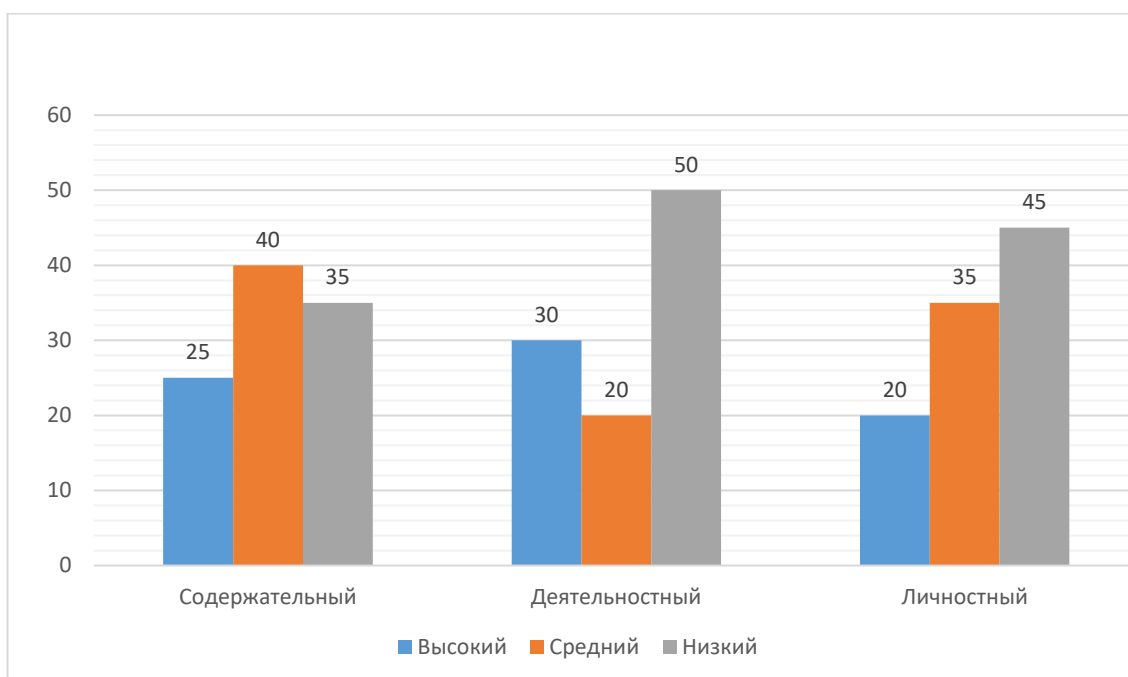


Рисунок 5 – Уровни развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации на констатирующем этапе опытной работы, в %

Данные, которые были получены свидетельствуют о том, что в основном у педагогов развития профессиональной компетентности сформирована на среднем и низком уровнях.

В выборе данных критериев, несомненно, стало анкетирование педагогов и проведение бесед. Всё это позволило сопоставить истинные данные, выявить ряд проблем в развитии профессионального становления педагога:

- отслеживается пассивность, не готовность к изменениям;
- недостаточно сформированная система самоконтроля эмоционального состояния педагога;
- творческий подход в образовательной организации сформирован не у каждого педагога.

2.3. Реализация организационно-педагогических условий и модели

управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

В качестве организационно-педагогических условий эффективного управления развитием профессиональной компетентности педагога в МАОУ «ШСОШ № 1» выбраны следующие:

- создание программы методического сопровождения педагога;
- составление индивидуального образовательного маршрута;
- создание мотивационной среды в образовательной организации.

Рассмотрим реализацию первого условия – создание программы методического сопровождения педагога.

Под методическим сопровождением понимается деятельность, которая совершенствует и развивает профессиональную компетентность педагога в улучшении образовательного процесса. Методическое сопровождение позволяет организовать работу таким образом, чтобы разрешить актуальные проблемы в развитии и повышении профессиональной компетентности педагога.

Методическое сопровождение педагога в управлении развитием профессиональной компетентности педагога затрагивает несколько функций, среди которых главными функциями являются:

- формирование данных о развитии профессиональной компетентности;
- педагогический опыт;
- педагогические технологии;
- определение целей и задач;
- создание условий для участия в различных конкурсах.

Создание программы методического сопровождения педагога предусматривает:

- повышение квалификации педагогического коллектива;

- разработки учебных методических заданий;
- проведение онлайн мероприятий;
- изучение информации о выпуске методической литературы;
- организация сотрудничества с другими школами в районе.

Методическое сопровождение направляет на личность педагога, его творческий потенциал, помогает повысить педагогическое мастерство.

Таблица 9 – Мероприятия, которые направлены на реализацию программы методического сопровождения педагога

№ п/п	Мероприятия	Задачи
1	Проведение диагностического исследования по повышению уровня формирования профессиональной компетентности	Определить уровень формирования профессиональной компетентности педагогов МАОУ «ШСОШ № 1»
2	Анализ базы данных по формированию профессиональной компетентности педагога	Проанализировать и сформировать представления о профессиональной компетентности педагога в МАОУ «ШСОШ № 1»
3	Проведение предметной недели «Инновационное развитие педагогического коллектива»	Назначить дату проведения предметной недели с целью ознакомления педагогического коллектива с современными технологиями
4	Выявление и устранение проблемных ситуаций по методическому сопровождению педагогов при формировании педагогической компетентности	Призывать педагогов МАОУ «ШСОШ №1» к изучению новых образовательных технологий
5	Мероприятие «Повышение уровня профессиональной компетентности через наставничество молодых специалистов»	Повышать уровень развития профессиональной компетентности педагога
6	Дискуссионный клуб, направленный на открытые мероприятия, с целью обмена опытом педагогического коллектива	Создавать благоприятные условия для взаимодействия педагогического коллектива МАОУ «ШСОШ № 1»
7	Конкурс «Лучший учитель района»	Обмен педагогическим опытом, совершенствование профессиональной работы
8	Публикации в информационном районном журнале	Создание информационного взаимодействия с другими школами района

Продолжение таблицы 9

9	Открытые мероприятия, посвященные определенным вопросам	Улучшить навыки для успешного решения поставленных задач
10	Проведения опытно-экспериментальных площадок	Реализация обучения с применением инновационных педагогических технологий

Рассмотрим реализацию второго организационно-педагогического условия эффективного управления развитием профессиональной компетентности педагога – составление индивидуального образовательного маршрута.

Индивидуальный образовательный маршрут является одной из технологий развития профессиональной компетентности педагога. основополагающими моментами индивидуального образовательного маршрута для педагога являются индивидуальные образовательные потребности.

Педагог выступает субъектом своего профессионального развития. Индивидуальный образовательный маршрут педагога целесообразно проектировать на основе его личных образовательных потребностей, а также потребностей образовательной организации.

В МАОУ «ШСОШ № 1» индивидуальный образовательный маршрут разрабатывается по трём направлениям:

- исследовательская работа – использование современных технологий в соответствии с определенными требованиями ФГОС ОО;
- проектная деятельность педагога – разработка различных педагогических проектов;
- профессиональная деятельность педагога – специальное овладение умений, знаний и навыков.

Сроки реализации индивидуального образовательного маршрута зависят от конкретной цели, которую ставит перед собой педагог.

Составление индивидуального образовательного маршрута происходит в методическом объединении. Каждому педагогу будет оказана консультация

и проведен опрос. В данном опросе педагог заполняет свои личные данные, свои взгляды и идеи, на которые требует особо заострить внимание, а также пишет темы по самообразованию.

В индивидуальный образовательный маршрут в образовательной организации входят цель, задачи, направления, этапы проектирования.

Таблица 10 – Направления индивидуально-образовательного маршрута

Направления	Мероприятия	Сроки реализации
Профессиональное	Изучать новые педагогические технологии через различные образовательные платформы	
Психолого-педагогическое	Применять знание в области педагогики и психологии в учебном процессе	
Методические	Принимать участие в районных совещаниях, выступать на конференции, посещать открытые уроки педагогов других школ	
Информационные технологии	Осваивать инновационные технологии в области ИКТ	

Таблица 11 – Этапы составления индивидуального образовательного маршрута

Этапы	Содержание	Сроки	Практическая деятельность
Диагностический	Изучение информационных источников по проблеме		Проведение собеседования
Прогностический	Обозначение цели и задачи работы над темой		Выступление на заседании районного методического объединения
Практический	Педагогический опыт, текущие и промежуточные результаты		Проведение открытого урока по теме
Обобщающий	Оформление работы, представление результатов проделанной работы		Выступление на заседании педагогического совета
Внедренческий	Распространение и использование педагогического опыта в дальнейшей педагогической деятельности		Индивидуальный творческий проект

Таблица 12 – Индивидуальный образовательный маршрут по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

<p>Индивидуальный образовательный маршрут по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации</p>											
<p>МАОУ «ШСОШ № 1» Дата и год создания</p>											
<p>1. Информация о педагоге</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="padding: 5px;">Ф.И.О.</td> </tr> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="padding: 5px;">Должность:</td> </tr> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="padding: 5px;">Образование:</td> </tr> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="padding: 5px;">Дата аттестации:</td> </tr> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="padding: 5px;">Квалификационная категория:</td> </tr> </table>		Ф.И.О.		Должность:		Образование:		Дата аттестации:		Квалификационная категория:
	Ф.И.О.										
	Должность:										
	Образование:										
	Дата аттестации:										
	Квалификационная категория:										
<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 100px; margin-bottom: 5px;"></div> <p>Фото</p>											
<p>2. План действий по реализации индивидуального образовательного маршрута</p>											
<p>Цель индивидуального образовательного маршрута</p>											
<p>Задачи индивидуального образовательного маршрута</p>											
<p>Тема по самообразованию</p>											
<p>Форма самообразования</p>											
<p>Ожидаемый результат</p>											

Продолжение таблицы 12

Сроки работы над проблемой
Форма отчета о ходе работы

Рассмотрим реализацию третьего организационно-педагогического условия эффективного управления развитием профессиональной компетентности педагога – создание мотивационной среды в образовательной организации.

Мотивационная среда – это среда, которая обладает комплексом стимулирующих факторов (материальных, организационных, психологических) и определяющих высокую мотивацию всех субъектов образовательного процесса, обеспечивающую повышение качества образования.

Таблица 13 – Рекомендации по созданию мотивационной среды в образовательной организации

Рекомендации	Необходимые мероприятия	Ожидаемые результаты
Обучение инновационной деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Пополнение методическими разработками на бумажных и электронных носителях. 2. Ежемесячный выпуск педагогической газеты 3. Педагогический мастер-класс «Мой первый созданный сайт» 4. Создание медиаматериалов к последнему звонку 	Реализация инновационной педагогической деятельности педагога через осуществление педагогических технологий и методик, с целью улучшения образовательного процесса
Карьерный рост	Мини-проект «Лестница успеха педагога»	Организация мотивационной развивающей среды для педагога, направленная на повышение уровня профессионального мастерства педагога

Продолжение таблицы 13

Улучшение условий труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение технического осмотра здания образовательной организации 2. Содержание территории, здания, помещений образовательной организации в порядке 3. Регулярная проверка освещения 	Проверка влажности воздуха в помещении, реконструкция комнаты отдыха, проведение инструктажей по технике безопасности, проведение мероприятий по готовности к экстремальным условиям
Внедрение нематериальных стимулов поощрения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Корректирование рабочего времени 2. Публичное поздравление работника с выполненной работой в срок 3. Комфортные условия рабочего места 4. Оплачиваемый выходной день 	Поднятие корпоративного духа, направленного на достижение в профессиональной деятельности педагогического работника

Таблица 14 – Организационный механизм поощрения активности педагогов

Форма	Сроки	Кем принимается данное решение	Основание
Благодарственное письмо		Директор образовательной организации	
Помещение фотографии на школьный стенд		Директор образовательной организации	
Вручение оборудования для работы		Директор образовательной организации	
Вручение дополнительных денежных выплат		Директор образовательной организации	

Профессиональное развитие педагога зависит от составления индивидуального плана мероприятий, которые в дальнейшем помогут совершенствовать профессиональную деятельность на этапе профессионального развития и мастерства.

Целенаправленно деятельность педагога способствует повышению профессионального роста педагога, реализация педагогического предназначения. На профессиональную деятельность педагога влияет прежде

всего внутренние факторы, а именно личностные особенности, развитие профессионально значимых качеств, стаж работы. К внешним факторам профессионального роста относится – индивидуальная особенность и потребность общества.

2.4. Анализ результатов опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

После реализации структурно-функциональной модели управления развитием развития профессиональной компетентности педагога и организационно-педагогических условий в муниципальной автономной образовательной организации «Шарлыкская средняя общеобразовательная школа № 1» проводилась повторная диагностическая работа.

При определении уровня развития и сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации было проведено анкетирование и тестирование, в котором приняли участие 20 педагогов.

Определение уровня развития и сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации осуществлялась по следующим показателям:

- умение принимать собственное решение в педагогической ситуации;
- умение разработать новую программу, методические материалы;
- умение реализовать образовательную программу;
- самоорганизация профессиональной деятельности.

Таблица 15 – Определение уровня сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации

		ответы		
		да	нет	затрудняюсь ответить
Умение принимать собственное решение в педагогической ситуации				
1	При принятии определенных решений вы прислушиваетесь ко мнению своих коллег?	14	3	3
2	Вы аргументируете предлагаемые решения коллег?	18	2	-
3	Проводите ли вы консультации по вопросам связанными с инновационной деятельностью?	19	1	-
4	Выступаете ли Вы на педагогическом совете со своим подготовленным разработанным материалом?	20	-	-
5	Вы принимаете активное участие в работе методического объединения?	12	4	4
Умение разработать новую программу, методические материалы				
6	Разрабатываете или реализуете ли Вы образовательные проекты?	7	10	3
7	Есть ли у вас свои личные школьные разработки, новые методические рекомендации для коллег за последнее время?	12	5	3
8	Вносите ли вы какие-нибудь изменения в рабочую программу в зависимости ситуации?	20	-	-
9	Проводите ли Вы анализ реализуемой рабочей программы?	17	3	-
10	Применяете ли вы новые методы, которые соответствуют целям и задачам изучаемой темы?	19	1	-
Умение реализовать образовательную программу				
11	Вы владеете современными методами преподавания?	17	-	3
12	Используете ли вы современные информационно-коммуникативные технологии на уроках?	18	2	-
13	Своевременно ли вы вносите коррективы в планы урока?	19	1	-
14	При подготовке к уроку вы используете дополнительные материалы, современные образовательные ресурсы?	18	2	1
15	Ваши методы преподавания, которые вы используете соответствуют современным требованиям?	14	5	1
Самоорганизация				
16	При определенной ситуации, которая требует выполнения работы в срок вы можете изменить свое мнение и решение?	6	9	5
17	Вы занимаетесь самообразованием?	17	2	1
18	Обладаете ли вы педагогическим тактом?	19	-	1

Продолжение таблицы 15

19	Вы обобщаете и распространяете собственный педагогический опыт?	7	10	3
20	Есть ли у вас интерес к освоению новых образовательных программ?	15	3	2

Обобщение полученных результатов определения уровня сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации проводилось следующим образом:

- высокий уровень – ответы «да» на 15–20 вопросов
- допустимый уровень – ответы «да» на 8-14 вопросов
- недопустимый уровень – ответы «да» на 1-7 вопросов

Таблица 16 – Оценивание каждого уровня по количеству набранных ответов

Уровни	Ответ «Да»	Характеристика
Оптимальный Высокий	15-20 вопросов	Педагог обладает системой профессиональных знаний и уверенно использует их при выполнении целей и задач, проявляет инициативу в выполнении творческих заданий, владеет навыками самоконтроля, замечает свои ошибки в работе и стремится исправить.
Допустимый Средний	8-14 вопросов	Педагог владеет отдельными профессиональными знаниями и приемами, использует некоторые при выполнении профессиональных задач, самостоятельно планирует отдельные виды учебной деятельности, но не всегда проявляет творческое отношение к деятельности.
Недопустимый Низкий	1-7 вопросов	Педагог работает бессистемно, владеет некоторыми приемами, использование различных задач происходит без анализа ситуации, проявляет нерешимость, не умению противостоять внешним факторам, испытывает затруднение при организации своих действий.

На контрольном этапе работы определялся уровень развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Данные результаты контрольного этапа представлены в виде таблицы.

Таблица 17 – Уровни развития профессиональной компетентности педагога на контрольном этапе

Педагог	Уровни		
	высокий	средний	низкий
Количество педагогов	12	5	3
%	60%	25%	15%

Распределение педагогов по уровням развития профессиональной компетентности в образовательной организации на контрольном этапе наглядно представлено на рисунке.

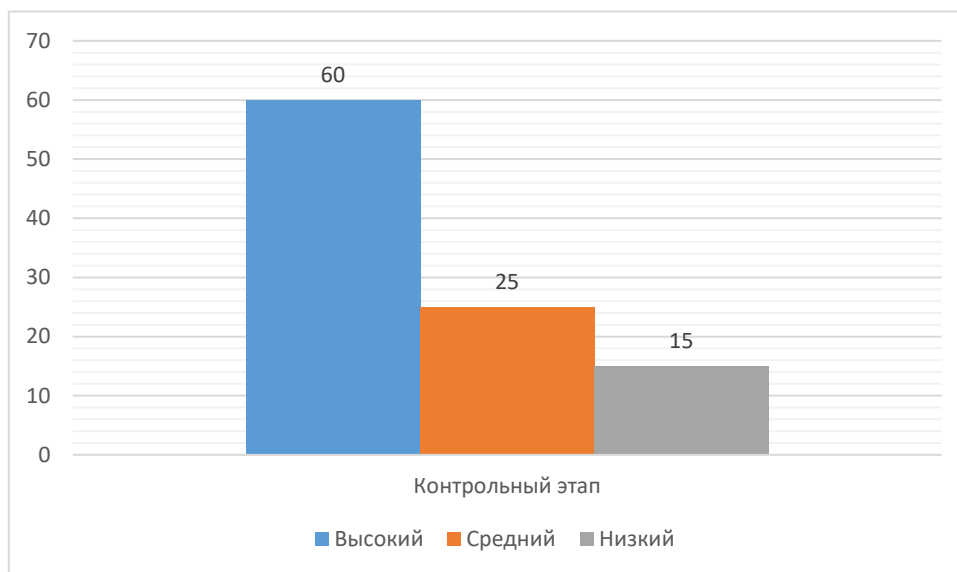


Рисунок 6 – Уровни развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации на контрольном этапе опытной работы, в %

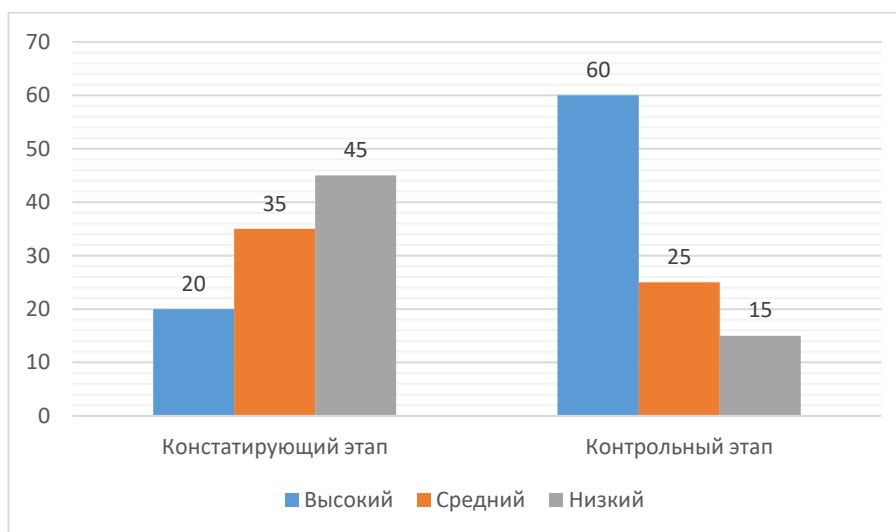


Рисунок 7 – Динамика уровней развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации, в %

При подведении итогов анкетирования выявлено, что 60% педагогов находятся на высоком уровне сформированной профессиональной компетентности, на среднем уровне 25%, на низком уровне 15%.

Педагоги образовательной организации заполняли анкетирование. Анализ заполненного анкетирования, которое было направлено на выявление уровня развития профессиональной компетентности, показал значительные изменения у педагогов в профессиональной деятельности.

При изучении уровня развития профессиональной компетентности педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» было обнаружено, что педагоги стали проявлять инициативу в выполнении различных заданий, аргументируют предлагаемые решения коллег, стали принимать активное участие в работе, а также используют информационно-коммуникативные технологии на уроках.

Исходя из результатов проведенного анкетирования на контрольном этапе, разработанные организационно-педагогические условия развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации реализуют структурно-функциональную модель.

1. На содержательном компоненте был проведен опрос «Выявления способностей педагога к развитию», разработанный К.Ю. Белой. Результаты анкетирования на контрольном этапе показали, что у 55% педагогов проявляется значительная активность в реализации своих потребностях в саморазвитии, имеется достаточно сформированное представление о разработке педагогической программы. Таким образом можно сделать вывод, что у педагога достаточно мотивации для проведения учебного процесса.

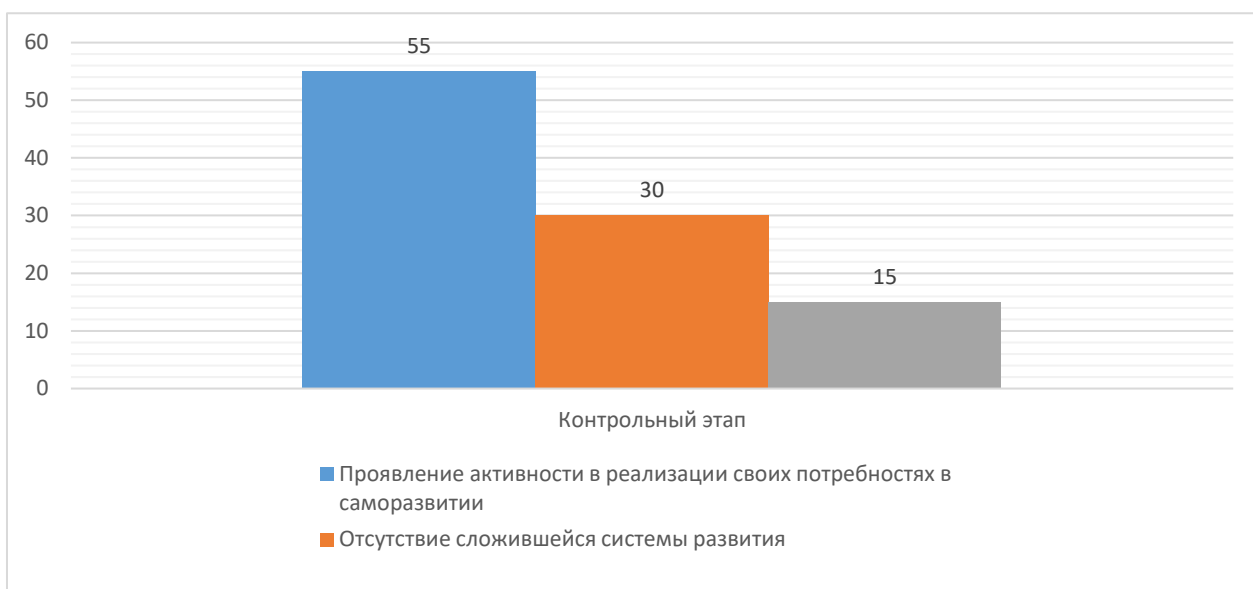


Рисунок 8 – Выявление способностей педагога к развитию (автор: Белая К.Ю) на контрольном этапе опытной работы, в %

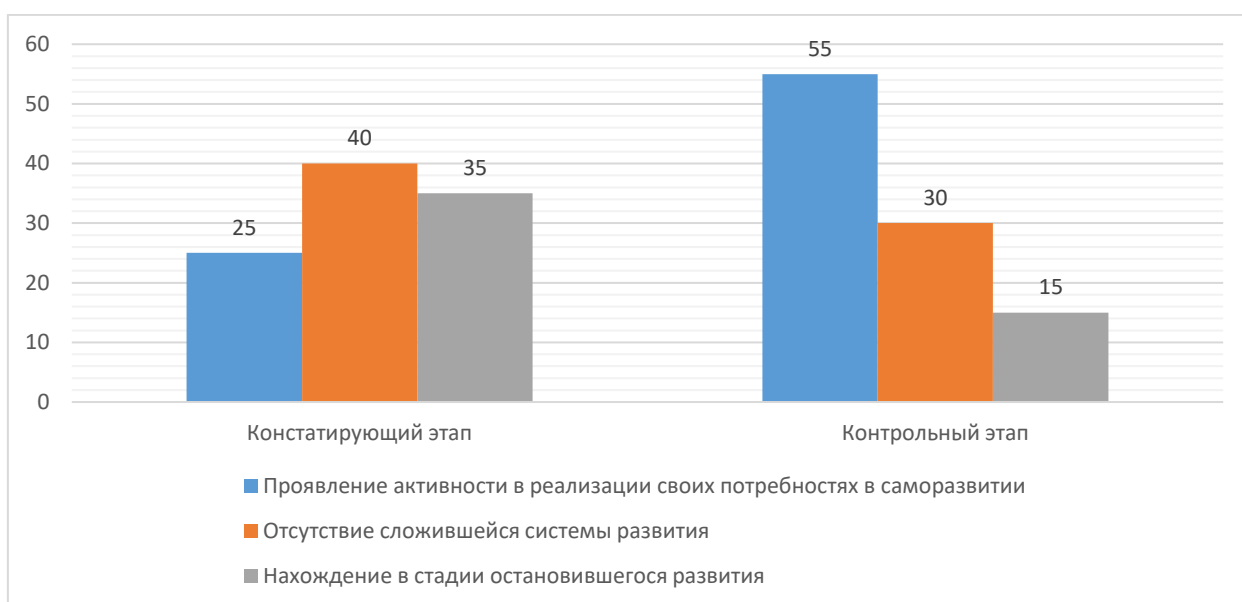


Рисунок 9 – Динамика уровней выявления способностей педагога к развитию (автор: Белая К.Ю), в %

Если сравнить с констатирующим этапом, то можно заметить, что проявление активности в реализации своих потребностях в саморазвитии повысилось на 30%. На констатирующем этапе было выявлено только у 25% педагогов. Отсутствие сложившейся системы развития у педагогов на контрольном этапе стало значительно меньше на 10%. На стадии

остановившегося развития на контрольном этапе 15% по сравнению с констатирующим этапом данные снизились на 20%.

Таким образом, после проведения данного тестирования, которое было проведено повторно выявлена положительная динамика в выявлении способностей педагога к развитию.

2. В деятельностном компоненте было проведено повторное анкетирование педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» по методике «Оценка самоконтроля в общении», разработанная М. Снайдером. В данной таблице показано, что В. Снайдер рассматривает три коммуникативных контроля – низкий коммуникативный контроль, средний коммуникативный контроль, высокий коммуникативный контроль.

Таблица 18 – Анкетирование педагогов по методике «Оценка самоконтроля в общении», разработанная М. Снайдером на контрольном этапе опытной работы, в %

Контроль	Баллы	Количество педагогов в %
Высокий коммуникативный контроль	7–10 баллов	55%
Средний коммуникативный контроль	4–6 баллов	40%
Низкий коммуникативный контроль	0–3 балла	10%

Контрольный этап

Таблица 19 – Динамика уровней развития по методике «Оценка самоконтроля в общении», разработанная М. Снайдером, в %

Сравнение результатов		Констатирующий этап	Контрольный этап
Высокий коммуникативный контроль	7–10 баллов	30%	55%
Средний коммуникативный контроль	4–6 баллов	20%	40%
Низкий коммуникативный контроль	0–3 балла	50%	10%

При сравнении результатов на констатирующем этапе и на контрольном этапе по методике «Оценка самоконтроля в общении», разработанная М. Снайдером показано, что на высоком коммуникативном контроле на контрольном этапе значение увеличилось на 25%, на среднем

коммуникативном контроле на 20%, на низком коммуникативном контроле видны значительные изменения вместо 50% на констатирующем этапе, на контрольном этапе осталось 10% педагогов.

При проведении данной методики педагоги, которые работают в МАОУ «ШСОШ № 1» видна положительная динамика. Педагоги стремятся избегать конфликтных ситуаций на рабочем месте, действовать наиболее правильно при реализации учебной деятельности. Для педагогов самореализация является одной из главных показателей в профессиональной деятельности.

Методика на контрольном этапе показала, что педагогический коллектив стал более организованным. Педагоги стали планировать свои действия, повысилось взаимопонимание между коллегами.

3. В личностном компоненте был проведен повторный опросник педагогов МАОУ «СОШ №1» по методике «Диагностика для определения уровня развития рефлексивности» (опросник А.В. Карпова).

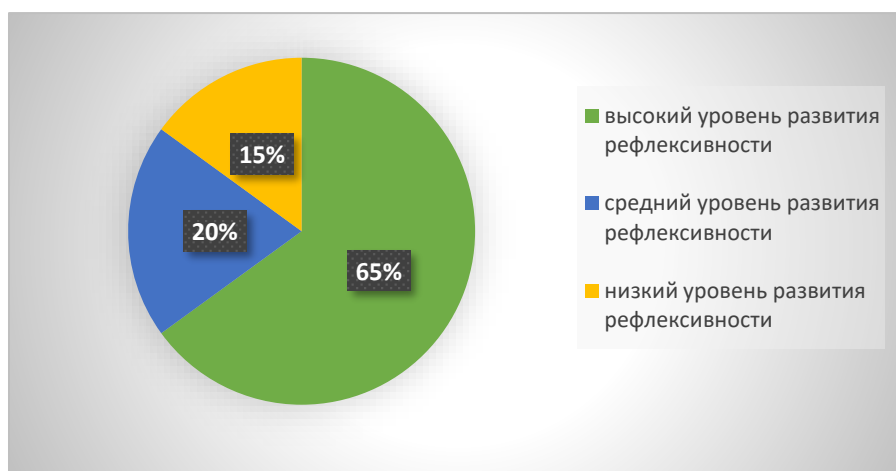
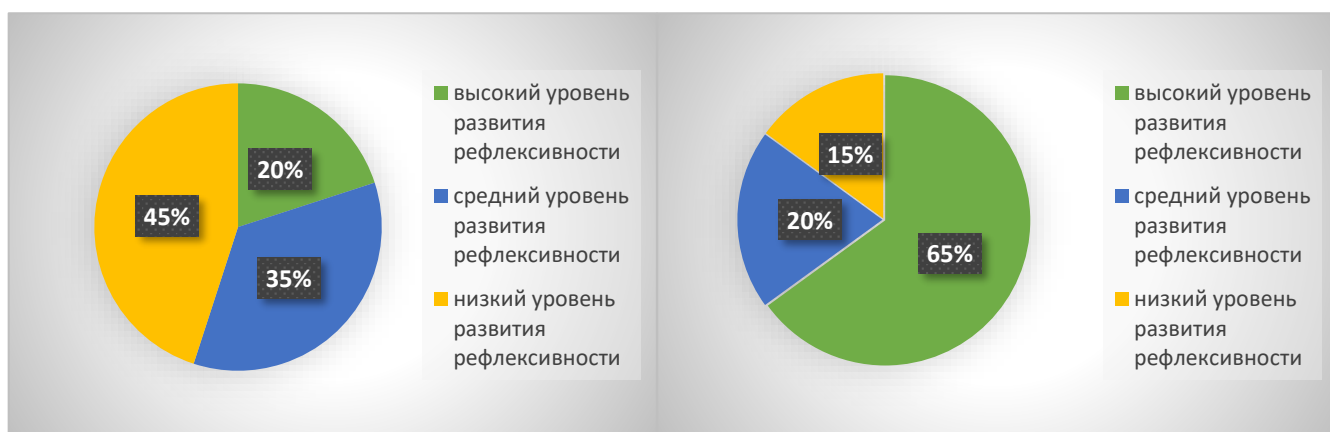


Рисунок 10 – Опросник педагога по методике «Диагностика для определения уровня развития рефлексивности» (опросник А.В. Карпова) на констатирующем этапе опытной работы, в %



Констатирующий этап

Контрольный этап

Рисунок 11 – Динамика уровней развития педагогов по методике «Диагностика для определения уровня развития рефлексивности», в %

При проведении повторного опросника педагогов МАОУ «ШСОШ №1» по методике «Диагностика для определения уровня развития рефлексивности» (опросник А.В. Карпова) результаты показали, что на высоком уровне развития рефлексивности находятся 65% педагогов, на среднем 20% педагогов, на низком уровне развития 20%.

По сравнению с констатирующим этапом, 65% педагогов на контрольном этапе имеют высокий уровень развития рефлексивности, а это значит, по сравнению с констатирующим этапом повысилось на 30%. Изменения также произошли на среднем уровне развитии рефлексивности. На констатирующем этапе было 35% педагогов, на контрольном этапе 20%. Если сравнивать с констатирующим этапом данный уровень, то положительная динамика прослеживается на 15%. На низком уровне развитии рефлексивности тоже видны изменения. На констатирующем этапе 45% педагогов имеют низкий уровень рефлексивности, на контрольном этапе 15%. По данным таблицам видно, что изменения произошли на 30%.

Опросник А.В. Карпова на контрольном этапе показал, что педагог обладает индивидуальным стилем профессиональной деятельности, умеет анализировать результаты своей деятельности, повышает потребности в самообразовании. Педагог имеет высокий уровень развития

профессиональной рефлексивности и владеет рефлексивными технологиями решения учебных, воспитательных и профессиональных задач.

Таблица 20 – Уровни развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации на констатирующем этапе опытной работы

Компоненты	Уровни		
	высокий	средний	низкий
Содержательный	25	40	35
Деятельностный	30	20	50
Личностный	20	35	45

Результаты диагностики на констатирующем этапе работы показали, что только 25% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» имеют высокий уровень содержательного компонента развития профессиональной компетентности. Средний уровень развития профессиональной компетентности педагогов на содержательном компоненте имеют 40% педагогов. У 35% педагогов представлен низкий уровень содержательного компонента развития профессиональной компетентности.

Высокий уровень деятельностного компонента имеют 30% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1». На среднем уровне деятельностного компонента находятся 20% педагогов. У 50% педагогов на деятельностном компоненте выявлен низкий уровень развития профессиональной компетентности.

В личностном компоненте прослеживается только 20% педагогов имеют высокий уровень развития профессиональной компетентности. На среднем уровне 35%. Низкий уровень личностного компонента имеют 45% педагогов.

Таблица 21 – Уровни развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации на контрольном этапе опытной работы

Компоненты	Уровни		
	высокий	средний	низкий
Содержательный	45	35	20
Деятельностный	55	40	10
Личностный	65	20	15

Результаты диагностики на контрольном этапе работы показали, что 45% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» имеют высокий уровень

содержательного компонента развития профессиональной компетентности. Средний уровень развития профессиональной компетентности педагогов на содержательном компоненте имеют 35% педагогов. У 20% педагогов представлен низкий уровень содержательного компонента развития профессиональной компетентности.

Высокий уровень деятельностного компонента имеют 55% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1». На среднем уровне деятельностного компонента находятся 40% педагогов. У 10% педагогов на деятельностном компоненте выявлен низкий уровень развития профессиональной компетентности.

В личностном компоненте прослеживается только 65% педагогов имеют высокий уровень развития профессиональной компетентности. На среднем уровне 20%. Низкий уровень личностного компонента имеют 15%.

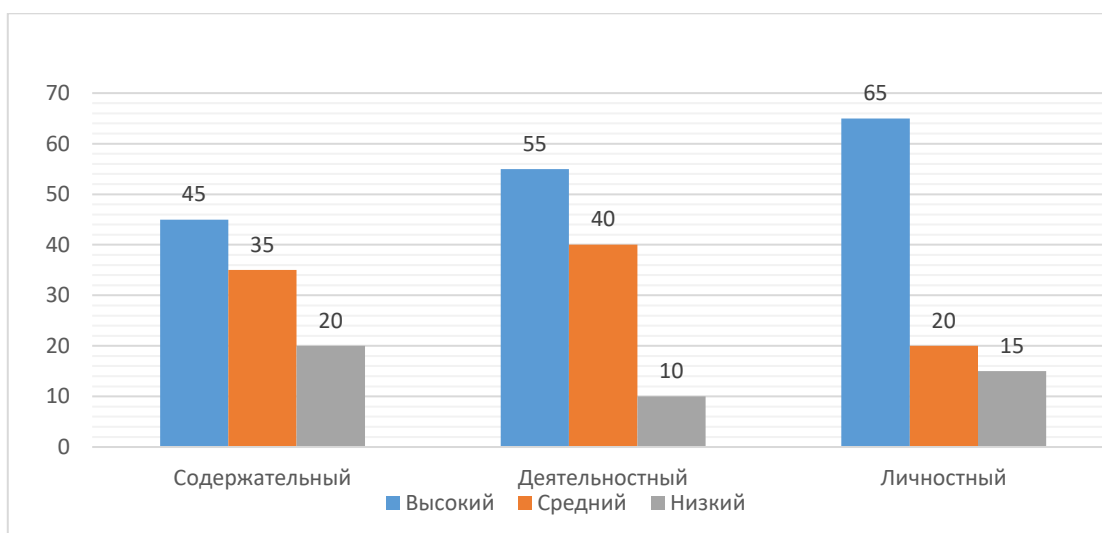


Рисунок 12 – Уровни развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации на контрольном этапе опытной работы, в %

Данные, которые были получены, свидетельствуют о том, что у педагогов развития профессиональной компетентности сформирована на высоком и среднем уровнях.

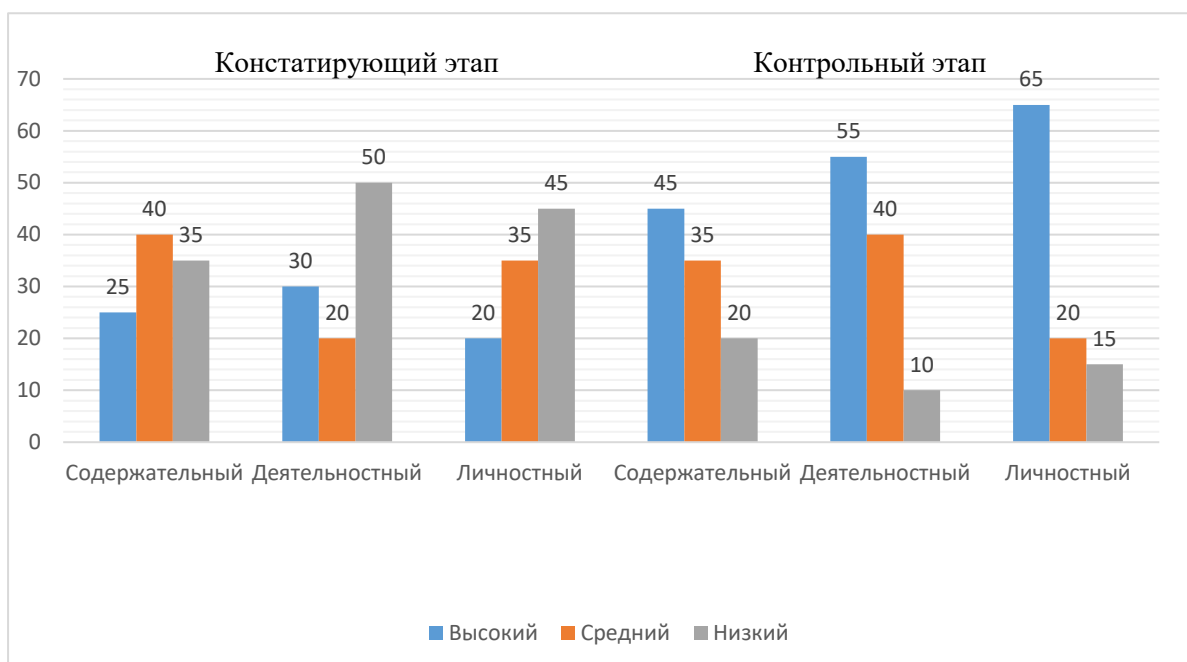


Рисунок 13 – Динамика уровней развития профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации, в %

По итогам проведения диагностических инструментариев выявлено, что по сравнению с констатирующим этапом на контрольном этапе 20% повысилось развитие профессиональной компетентности педагога на содержательном компоненте, на 25% на деятельностном компоненте, на 45% на личностном компоненте.

Таким образом, на контрольном этапе опытной работы выявлено следующее: педагогический коллектив имеет высокий уровень развития профессиональной компетентности, обладает всесторонними знаниями, успешно решает функциональные задачи, способен успешно действовать на основе умений, знаний и навыков, владеет рефлексивными технологиями, анализирует результаты своей деятельности.

Выводы по Главе 2

Целью опытно-поисковой работы является выявление эффективности структурно-функциональной модели управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

Задачами опытно-поисковой работы являются анализ результатов констатирующего этапа опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации, апробации модели и организационно-педагогических условий эффективного управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации, анализ результатов опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Опытная работа осуществлялась в три этапа: констатирующий этап, формирующий этап, контрольный этап.

На констатирующем этапе исследования проводилось исследование по выявлению сформированности профессиональной компетентности педагога на начальном этапе. Также были выделены и обоснованы структурные компоненты по развитию профессиональной компетентности педагога: содержательный, деятельностный, личностный. Для каждого компонента развития профессиональной компетентности педагога были выбраны соответствующий диагностический инструментарий.

На формирующем этапе исследования была апробирована структурно-функциональная модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Данная модель состоит из целевого блока, методологического блока, содержательного блока и результативного блока. Также присутствуют организационно-педагогические условия: создание программы методического сопровождения педагога; составление индивидуального образовательного маршрута; создание мотивационной среды в образовательной организации. Данные условия направлены на эффективную реализацию разработанной модели.

На контрольном этапе исследования проводилась диагностика состояния развития профессиональной компетентности педагога повторно через критерии, которые были проведены на констатирующем этапе исследования.

Развитие профессиональной компетентности педагога в МАОУ «ШСОШ № 1» было направлено на выявление сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

При выполнении исследования был подобран оценочно-критериальный инструментарий диагностики. Благодаря данным критериям и показателям удалось определить уровень развития профессиональной компетентности и подготовке педагога к профессиональной деятельности на констатирующем этапе.

По итогам проведенного анкетирования, которое проводилось на констатирующем и контрольном этапах выявлено, что 60% педагогов находятся на высоком уровне сформированной профессиональной компетентности, по сравнению с констатирующим этапом всего 20% педагогов. На среднем уровне видны значительные изменения на констатирующем этапе 35% педагогов, на контрольном этапе 25%. Низкий уровень развития профессиональной компетентности на констатирующем этапе 45%, на контрольном этапе 15%, что на 30% меньше.

Результаты диагностики на констатирующем этапе опытной работы показали, что только 25% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» имеют высокий уровень содержательного компонента развития профессиональной компетентности, на среднем уровне 40% педагогов. У 35% педагогов выявлен низкий уровень содержательного компонента развития профессиональной компетентности. На деятельностном компоненте высокий уровень имеют только 30% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1», на среднем уровне 20%. Половина педагогов 50% имеют низкий уровень деятельностного компонента развития компетентности. На личностном компоненте только 20% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» имеют высокий уровень развития профессиональной компетентности, средний уровень выявлен у 35% педагогов, низкий уровень развития профессиональной компетентности имеют 45% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1».

Анализ результатов проведения диагностического инструментария на констатирующем этапе показал, что большинство педагогов редко принимают активное участие в работе методического объединения, не способны успешно действовать на основе умений, знаний и навыков, не владеют рефлексивными технологиями, отслеживается пассивность, не готовность к изменениям, недостаточно сформированная профессиональная компетентность в вопросах педагогической деятельности.

На формирующем этапе опытной работы была реализована структурно-функциональная модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в МАОУ «ШСОШ № 1», которая включает себя целевой, методологический, содержательный и результативный блоки. В качестве организационно-педагогических условий развития профессиональной компетентности педагога в МАОУ «ШСОШ № 1» были выбраны следующие: создание программы методического сопровождения педагога, составление индивидуального образовательного маршрута, создание мотивационной среды в образовательной организации.

На каждое организационно-педагогическое условие было разработано ряд мероприятий, которые направлены на развитие профессиональной компетентности педагога. Создание программы методического сопровождения педагога разрешает актуальные проблемы в развитии профессиональной компетентности педагога. Составление индивидуального образовательного маршрута указывает на реализацию индивидуальной программы развития профессиональной компетентности педагога. Создание мотивационной среды в образовательной организации, входят такие рекомендации как, карьерный рост, улучшение условий труда, внедрение нематериальных стимулов поощрения.

Результатом диагностики на контрольном этапе опытной работы показали, что 45% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» имеют высокий уровень содержательного компонента, что является на 20% выше по сравнению с констатирующим этапом. Более половины педагогов МАОУ «ШСОШ № 1»

55% имеют высокий уровень деятельностного компонента, что выше на 25% по сравнению на констатирующем этапе. Высокий уровень личностного компонента имеют 65% педагогов, что является на 45% выше по сравнению с констатирующим этапом.

Таким образом, на контрольном этапе опытной работы прослеживается положительная динамика по всем направлениям, умение находить оптимальные решения, умения определять цели своей деятельности. Реализованные организационно-педагогические условия способствовали повышению эффективности развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная компетентность педагога – способность педагога решать профессиональные проблемы, задачи в условиях профессиональной деятельности.

Профессионализм педагога – это взаимосвязь педагогической компетентности, педагогического мастерства, профессионально значимых качеств личности.

Управление развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации рассматривается с помощью системного, деятельностного и компетентностного подходов.

Структурно-функциональная модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации включает в себя такие блоки как целевой, методологический, содержательный и результативный блоки.

Управление развитием профессиональной компетентности в образовательной организации будет более эффективным, если разработать структурно-функциональную модель и реализовать ее в следующих организационно-педагогических условиях: создание программы методического сопровождения педагога; составление индивидуального образовательного маршрута; создание мотивационной среды в образовательной организации.

Целью опытно-поисковой работы является выявление эффективности структурно-функциональной модели управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Задачами опытно-поисковой работы являются анализ результатов констатирующего этапа опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации, апробации модели и организационно-педагогических условий эффективного управления развитием профессиональной компетентности педагога в

образовательной организации, анализ результатов опытно-поисковой работы по развитию профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Опытно-поисковая работы осуществлялась в три этапа: констатирующий этап, формирующий этап, контрольный этап.

На констатирующем этапе исследования проводилось исследование по выявлению сформированности профессиональной компетентности педагога на начальном этапе. Также были выделены и обоснованы структурные компоненты по развитию профессиональной компетентности педагога содержательный, деятельностный, личностный. Для каждого компонента развития профессиональной компетентности педагога были выбраны соответствующий диагностический инструментарий.

На формирующем этапе исследования была апробирована структурно-функциональная модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в образовательной организации. Данная модель состоит из целевого блока, методологического блока, содержательного блока и результативного блока. Также присутствуют организационно-педагогические условия: создание программы методического сопровождения педагога; составление индивидуального образовательного маршрута; создание мотивационной среды в образовательной организации. Данные условия направлены на эффективную реализацию разработанной модели.

На контрольном этапе исследования проводилась диагностика состояния развития профессиональной компетентности педагога повторно через критерии, которые были проведены на констатирующем этапе исследования.

Развитие профессиональной компетентности педагога в МАОУ «ШСОШ № 1» было направлено на выявление сформированности профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

При выполнении исследования был подобран оценочно-критериальный инструментарий диагностики. Благодаря данным критериям и показателям удалось определить уровень развития профессиональной компетентности и

подготовке педагога к профессиональной деятельности на констатирующем этапе.

По итогам проведенного анкетирования, которое проводилось на констатирующем и контрольном этапах выявлено, что 60% педагогов находятся на высоком уровне сформированной профессиональной компетентности, по сравнению с констатирующим этапом всего 20% педагогов. На среднем уровне видны значительные изменения на констатирующем этапе 35% педагогов, на контрольном этапе 25%. Низкий уровень развития профессиональной компетентности на констатирующем этапе 45%, на контрольном этапе 15%, что на 30% меньше.

Результаты диагностики на констатирующем этапе опытной работы показали, что только 25% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» имеют высокий уровень содержательного компонента развития профессиональной компетентности, на среднем уровне 40% педагогов. У 35% педагогов выявлен низкий уровень содержательного компонента развития профессиональной компетентности. На деятельностном компоненте высокий уровень имеют только 30% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1», на среднем уровне 20%. Половина педагогов 50% имеют низкий уровень деятельностного компонента развития компетентности. На личностном компоненте только 20% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» имеют высокий уровень развития профессиональной компетентности, средний уровень выявлен у 35% педагогов, низкий уровень развития профессиональной компетентности имеют 45% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1».

Анализ результатов проведения диагностического инструментария на констатирующем этапе показал, что большинство педагогов редко принимают активное участие в работе методического объединения, не способны успешно действовать на основе умений, знаний и навыков, не владеют рефлексивными технологиями, отслеживается пассивность, не готовность к изменениям, недостаточно сформированная профессиональная компетентность в вопросах педагогической деятельности.

На формирующем этапе опытной работы была реализована структурно-функциональная модель управления развитием профессиональной компетентности педагога в МАОУ «ШСОШ № 1», которая включает себя целевой, методологический, содержательный и результативный блоки. В качестве организационно-педагогических условий развития профессиональной компетентности педагога в МАОУ «ШСОШ № 1» были выбраны следующие: создание программы методического сопровождения педагога, составление индивидуального образовательного маршрута, создание мотивационной среды в образовательной организации.

На каждое организационно-педагогическое условие было разработано ряд мероприятий, которые направлены на развитие профессиональной компетентности педагога. Создание программы методического сопровождения педагога разрешает актуальные проблемы в развитии профессиональной компетентности педагога. Составление индивидуального образовательного маршрута указывает на реализацию индивидуальной программы развития профессиональной компетентности педагога. Создание мотивационной среды в образовательной организации, входят такие рекомендации как, карьерный рост, улучшение условий труда, внедрение нематериальных стимулов поощрения. Мотивационная среда – это среда, которая обладает комплексом стимулирующих факторов (материальных, организационных, психологических) и определяющих высокую мотивацию всех субъектов образовательного процесса, обеспечивающую повышение качества образования.

Результатом диагностики на контрольном этапе опытной работы показали, что 45% педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» имеют высокий уровень содержательного компонента, что является на 20% выше по сравнению с констатирующим этапом. Более половины педагогов МАОУ «ШСОШ № 1» 55% имеют высокий уровень деятельностного компонента, что выше на 25% по сравнению на констатирующем этапе. Высокий уровень личностного

компонента имеют 65% педагогов, что является на 45% выше по сравнению с констатирующим этапом.

Таким образом, на контрольном этапе опытной работы прослеживается положительная динамика по всем направлениям, умение находить оптимальные решения, умения определять цели своей деятельности. Реализованные организационно-педагогические условия способствовали повышению эффективности развития профессиональной компетентности педагога в образовательной организации.

Цель исследования достигнута, поставленные задачи решены, гипотеза исследования доказана.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Агафонова, А.С. Практикум по общей педагогике [Текст] : учеб. пособие / А.С. Агафонова.– СПб.: Изд-во Питер, 2003. – 416 с.
2. Адольф, В.А. Теоретические основы формирования профессиональной компетентности учителя [Текст] : дис. докт. пед. наук : 13.00.01 / В.А. Адольф.– М., 1998. – 357 с.
3. Адольф, В.А. Профессиональная компетентность современного учителя [Текст] : монография / В.А. Адольф. – Красноярск: КрГУ, 1998. – 51 с.
4. Акулова, О.В. Компетентностная модель современного педагога [Текст] : учебно-метод. пособие / О.В. Акулова, Е.С. Заир-Бек, Е.В. Пискунова, Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицына.– СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 158 с.
5. Ангеловски, К. Учителя и инновации книга для учителя [Текст] / К. Ангеловски. – М.: Просвещение, 1991. – 159 с.
6. Анисимова, О.А. Психолого-педагогическая компетентность как фактор сохранения и укрепления профессионального здоровья учителя [Текст] : дисс. канд. психол. наук: 19.00.07 / О.А. Анисимова. – М., 2002. – 160 с.
7. Афонькина, Ю.А. Педагогический мониторинг в новом контексте образовательной деятельности [Текст] / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2020. – 59 с.
8. Бакурадзе, А.Б. Мотивация труда педагогов [Текст] / А.Б. Бакурадзе. – М.: Сентябрь, 2005. – 192 с.
9. Безрукова, В. С. Педагогика [Текст] : учеб. пособие / В.С.Безрукова. – Екатеринбург: Изд-во СИПИ, 1994. – 337 с.
10. Большакова, З.М. Личностное и профессиональное развитие [Текст] / З.М. Большакова, Н.Н. Тулькибаева // Вестник Учебно-методического объединения высших и средних профессиональных учебных

заведений Российской Федерации по профессионально-педагогическому образованию.– 1999. – Вып. 1 (24). – С. 97–109.

11. Большакова, З.М. Компетенции и компетентность [Текст] / З.М.Большакова, Н.Н.Тулькибаева // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. – 2009. – № 24.– С.13–19.

12. Большой энциклопедический словарь. [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/302866> (дата обращения 28.01.2022).

13. Борытко, Н.М. Теория обучения: учебник для ст. пед. вузов [Текст] / Н.М. Борытко. – Волгоград: ВГИПК, 2006. – 72 с.

14. Боязис, Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы [Текст] / Р. Боязис.–М.: ГИППО,2008.– 352 с.

15. Браже, Т.Г. Профессиональная компетентность специалиста как многофакторное явление [Текст] / Т. Г. Браже. – Л.: НИИ НОЗ, 1990. – 62 с.

16. Будаева, Н.А. Разработка и оформление индивидуального образовательного маршрута: методическое пособие [Текст] / Н.А. Будаева.–Усть-Кут, 2015.– 277 с.

17. Бурда, А.Г. Моделирование в управлении [Текст]: учеб. пособие / А.Г.Бурда.– Краснодар: КГАУ,2005.– 250 с.

18. Веснин, В.Р. Менеджмент [Текст]: учебник / В.Р.Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 504 с.

19. Вяликова, Г.С. Педагогическое стимулирование профессиональной компетентности учителя в условиях заочной формы обучения [Текст] : дис....д-ра пед. наук: 13.00.01 / Г.С. Вяликова.– Коломна ,2006.– 280 с.

20. Генике, Е.А. Профессиональная компетентность педагога: личносно - ориентированные интерактивные стратегии обучения [Текст] / Е.А. Генике.– М.: Сентябрь, 2008. – 176 с.

21. Гершунский, Б.С. Философия образования [Текст] : учеб. пособие для студентов высших и средних педагогических учебных заведений / Б. С. Гершунский. – М.: Московский психолого-социальный институт, 1998.– 432 с
22. Годник, С.М. Становление профессиональной компетентности учителя [Текст] : учеб. пособие / С.М. Годник, Г.А. Козберг.– Воронеж: ВГУ,2004.– 346 с.
23. Голубев, Н.К. Введение в диагностику воспитания [Текст] / Н. К. Голубев, Б. П. Битинас. – М.: Педагогика, 1989. – 157 с.
24. Густокашина, Л.А. Профессиональная компетентность педагога как ресурс повышения качества образования в современной школе [Текст] / Л.А. Густокашина // Современные направления развития педагогической мысли и педагогика И.Е. Шварца: мат-лы межд. науч.- практ. конф., 12 июня 2009 г. – Пермь: ПГПУ, 2009. – С. 166.
25. Двоглазова, М.Ю. Развитие личностной рефлексии в студенческом возрасте [Текст] : монография / М.Ю. Двоглазова, И.Н. Семенов.– Мурманск: МГПУ, 2007. – 186 с.
26. Диденко, Л.А. Планирование и организация образовательного процесса в школе в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов [Текст] : учеб. пособие / Л.А. Диденко, Г.С. Саволайнен.–Красноярск: КГПУ, 2019.–196 с.
27. Доклад международной комиссии по образованию, представленный ЮНЕСКО «Образование: сокрытое сокровище» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://ifap.ru/library/book201.pdf> (дата обращения 24.01.2022).
28. Егорова, Ю.А. Педагогическое целеположение : сущностные характеристики [Текст] / Ю.А. Егорова // Теория и практика общественного развития.– 2013.–№ 7. – С. 1 – 6.
29. Ермакова, Л.А. Интегративный подход к обучению: прошлое и настоящее [Электронный ресурс] / Л.А. Ермакова // Современная педагогика.

– 2016. № 7 Режим доступа: <https://pedagogika.snauka.ru/2016/07/5815> (дата обращения: 24.01.2022).

30. Жук, С.И. Современные методы мотивации и стимулирования персонала [Текст] : учебно-метод. пособие / С.В. Жук, А.Н. Макаров, Е.А. Радионова. – Набережные Челны: КФУ, 2019. – 80 с.

31. Здрестова–Захаренкова, С. В. Основы профессиональной компетенции [Текст] : учеб. пособие / С. В. Здрестова–Захаренкова, А.С.Данилова, О.М.Федорова. – Красноярск: СФУ, 2016. – 135 с.

32. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования [Текст] / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня.– 2003.– № 5. – С. 34– 42.

33. Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Текст] / И.А. Зимняя.– М.: Исслед. центр. пробл. качества подг. специалистов, 2004. – 38 с.

34. Иванов, Д.А. О ключевых компетенциях и компетентностном подходе в образовании [Текст] / Д. А. Иванов // Школьные технологии: научно-практический журнал. – 2007.– № 5. – С. 51 – 62.

35. Иванов, Д.А. Компетентностный подход в образовании: проблемы, понятия, инструментарий [Текст] / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов. – М.: АПК и ПРО, 2011. – 101 с.

36. Иванова, В. И. Реализация Болонских идей в России: нормативные противоречия [Текст] / В. И. Иванова // Знание. Понимание. Умение. – 2005. – № 3. – С. 70–74.

37. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. –395 с.

38. Ипполитова, Н.В. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация [Текст] / Н.В. Ипполитова // Общее и профессиональное образование. – 2012. – № 1. – С. 8 – 14.

39. Исаева, И.Ю. Технология проектирования индивидуальных образовательных маршрутов [Текст] : учеб. пособие / И. Ю. Исаева. – Магнитогорск: Изд-во Магн. гос. техн. ун-та им. Г. И. Носова, 2015.– 116 с.
40. Казначевская, Г.Б. Менеджмент [Текст] : учеб. пособие для вузов / Г.Б. Казначевская, И.Н. Чуев, О.В. Матросова. М.: Феникс, 2007. – 384 с.
41. Калюжная, Н. В. Разработка модели компетенций организации [Текст] / Н. В. Калюжная // Журнал Молодой ученый. – 2016. – № 6 (110). С. 447 – 455.
42. Кембриджский словарь. [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%BE-%D1%80%D1%83%D1%81%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9/competent?q=competence> (дата обращения 14.12.2021).
43. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Этика деловых отношений [Текст] : учеб-практ. пособие / А.Я.Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова.– М.: Блок-Принт, 2021.– 512 с.
44. Коджаспирова, Г.М. Словарь по педагогике [Текст] / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М.: ИКЦ "МарТ", 2005. – 133 с.
45. Козырева, Е.И. Школа педагога-исследователя как условие развития педагогической культуры [Текст] / Е.И. Козырева // Методология и методика естественных наук. – 1999.– № 4. – С. 24.
46. Колесников, А.К. Структурно-функциональное моделирование в педагогическом исследовании [Текст] / А.К. Колесников, И.П. Лебедева // Сибирский педагогический журнал.– 2012.– № 4.– С.38 – 41.
47. Костылева, Н.Е. Психолого-педагогические условия эффективности управления развитием профессиональной компетентности учителя в процессе гуманизации и демократизации школы [Текст]: дис....канд. пед. наук: 13.00.01 / Н. Е. Костылева.– Казань, 1997. – 252 с.

48. Красношлыкова, О.Г. Профессионализм педагога в контексте развития муниципальной системы образования [Текст] / О.Г. Красношлыкова // Педагогика.– 2006. – № 1. – С. 60 – 66.
49. Криволапова, Н.А. Проектирование индивидуального маршрута педагога [Текст] : метод. рекомен. / Н.А. Криволапова, О.Г. Шаврина, О.А. Марфицина.–Курган : ГАОУ ДПО ИРОСТ, 2019. – 44 с.
50. Крупская, Н. К. Избранные педагогические произведения [Текст] / Н. К. Крупская. – М.: Просвещение, 1965. – 686 с.
51. Куцакова, Л.А. Методическая работа с педагогами [Текст] / Л.А. Куцакова // Дошкольное воспитание.–1992. – № 21. – С.32.
52. Кудрявцева, Е.И. Компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций [Текст] : монография / Е.И. Кудрявцева.– СПб: ИПЦСЗИУ РАНХиГС, 2012.– 340 с.
53. Кузьмина, Н.В. Понятие «Педагогической системы» критерии ее оценки [Текст] / Н.В. Кузьмина. 2-е изд. – М.: Народное образование, 2002. – 90 с.
54. Лаптева, Л.Б. Организационно-педагогические условия реализации задач развития школы [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Л.Б.Лаптева. – СПб., 2001. – 22 с.
55. Лебедев, О.Е. Компетентностный подход в образовании [Текст] / Е.О. Лебедев // Школьные технологии.–2004. – № 5. С. 1–3.
56. Лебедев, О.Е. Управление образовательными системами: теория и практика [Текст] : учеб-метод. пособие / О.Е. Лебедев.–СПб.: Изд-во Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ, 2011. – 108 с.
57. Лопанова, Е.В. Компетентностный подход в обучении: технологии реализации [Текст] : учеб-метод. пособие / Е.В. Лопанова, Т.Б. Рабочих.–Омск: Изд-во ОмГТУ , 2007.–120 с.
58. Макаренко, А.С. Некоторые выводы из педагогического опыта [Текст] / А. С. Макаренко. – М.: Просвещение, 1971. – 413 с.

59. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом [Текст] : учеб. пособие / Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Белова. – М.: Проспект, 2017. – 68 с.
60. Моисеев, А.М. Стратегическое управление школой [Текст] : учеб. пособие / А.М. Моисеев, О.М. Моисеева. – М.: Изд-во Центр педагогического образования, 2007. – 308 с.
61. Назмутдинов, В.Я. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности [Текст] : монография / В.Я. Назмутдинов, И.Ф. Яруллин. – Казань: ТРИ «Школа», 2013 – 360 с.
62. Найн, А.Я. О методологическом аппарате диссертационных исследований [Текст] / А.Я. Найн // Педагогика. – 1995. – № 5. – С. 44 – 49.
63. Ожегов С.И. Толковый словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=6534> (дата обращения 14.01.2022).
64. Павлова, Л.В. Педагогические приемы организации личностно-ориентированной учебно-познавательной деятельности учащихся [Текст] : автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Л.В. Павлова. – Магнитогорск, МШИ, 1998. – 143 с.
65. Петрова, Л.И. Организация образовательного процесса в школе [Текст] : учеб - метод. пособие / Л.И. Петрова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 443 с.
66. Печеркина, А.А. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика [Текст] : монография / А.А. Печеркина, Э.Э. Сыманюк, Е.Л. Умникова. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т., 2011. – 233 с.
67. Пискунова, Е.В. Профессиональная педагогическая рефлексия в деятельности и подготовке педагога [Текст] / Е.В. Пискунова // Вестник ТГПУ. – 2005. – Вып. 1 (45). – С. 62–66.
68. Подласый, И.П. Педагогика [Текст] / И.П. Подласый. – М.: Изд-во ВЛАДОС, 2007. – 463 с.

69. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553/ (дата обращения 19.02. 2022).

70. Психологический словарь [Текст] / под общей ред. Ю.Л. Неймера. – Ростов н/Д.: Феникс, 2003. – 418 с.

71. Пьянкова, Г.С. Развитие профессиональной рефлексии [Текст] : учеб. пособие / Г.С. Пьянкова.– Красноярск: Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева, 2009. – 276 с.

72. Решетников, В.Г. Организационно-методическое сопровождение и методическая поддержка деятельности педагогов в условиях модернизации образования [Текст] / В.Г. Решетников // Омский научный вестник.–2013.–№ 5.– С.174 –177.

73. Родичева, А.Ф. Современные подходы к управлению развитием образовательного учреждения [Текст] / А. Ф. Родичева // Молодой ученый. –2013.–№ 1 (48). – С. 369–371.

74. Розов, Н.С. Ценности гуманитарного образования [Текст] / Н.С. Розов // Высшее образование в России. – 1996. – № 1. – С.81– 89.

75. Роньжова, Н.В. Система контроля как условие управления образовательной организацией [Текст] / Н.В. Роньжова // Молодой ученый.– 2016. – №20 (124).– С. 26–28.

76. Савельева, С.С. Профессиональная компетентность учителя XXI века [Текст] : учеб. пособие / С.С. Савельева. – Коломна: Колом. гос. пед. инс., 2008. – 88 с.

77. Савельева, С.С. Педагогические условия формирования компетентности учителя в образовательном процессе ВУЗА [Текст] : монография / С.С.Савельева.– Коломна: Воскресенский филиал, 2012.–218 с.

78. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии [Текст] : учеб. пособие / Г.К. Селевко.– М.: Народное образование, 1998. – 256 с.
79. Скрипко, Л.Е. Процессный подход в управлении качеством: учеб. пособие [Текст] / Л.Е. Скрипко. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 105 с.
80. Сластенин, В.А. Педагогическая профессия и ее роль в обществе [Текст] / В.А. Сластенин. – М.: Школа Пресс, 2000. – 512 с.
81. Сластенин, В.А. Педагогика [Текст] : учеб. пособие / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов.– М.: "Академия", 2002. – 576 с.
82. Смородинова, М.В. К вопросу о семантике понятий «компетенция» и «компетентность» в педагогической науке [Текст] / М.В. Смородинова // Молодой ученый. – 2010. –№ 6 (17). – С. 324 – 326.
83. Снопкова, Е.И. Педагогические системы и технологии [Текст] : учеб. пособие / Е.И. Снопкова.–Могилев: МГУ имени А.А. Кулешова, 2013.– 416 с.
84. Спенсер, Л. Компетенции на работе [Текст] / Л. Спенсер, С. Спенсер; пер. с англ. – М.: Нипро, 2005.– 384 с.
85. Стеценко, Е.Ю. Профессионализм педагога как феномен педагогической культуры [Текст] / Е.Ю. Стеценко // Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития: мат-лы Межд. науч.-прак. конф., 15-16 марта 2018 г. / под науч. ред. Е. И. Артамонова, М.Я. Виленский. – М.: МАНПО, 2018. С. 230 – 234.
86. Стратегия модернизации содержания общего образования [Текст] : мат-лы для разработчиков документов по обновлению общего образования / под ред. А.А. Пинского. – М.: Мир книги, 2001. – 104 с.
87. Сургутскова, Г.А. Педагогическое обеспечение комплексного подхода в системе образования [Текст] / Г.А. Сургутскова, К.В. Попов // Научный интернет-журнал Мир науки. – 2016 .– № 4.–2016.–С. 1–10.
88. Сухомлинский, В.А. Рождение гражданина [Текст] / В.А. Сухомлинский.–М.: Изд-во «Молодая гвардия», 1979. – 335 с.

89. Татарченкова, С.С. Урок как педагогический феномен [Текст] : учеб.-метод. пособие / С.С. Татарченкова. – М.: Каро, 2008. – 448 с.
90. Глеубердиев, Б.М. Профессиональная компетентность педагога [Текст] / Б.М. Глеубердиев, Г.А. Рысбаева, Н.Н. Медетбекова // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 10-1. – С. 47– 50.
91. Толковый словарь русского языка. [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://rustxt.ru/dict> (дата обращения 26.01.2022).
92. Троянская, С.Л. Развитие общекультурной компетентности в процессе образования: монография [Текст] / С.Л. Троянская.– Ижевск: Изд-во УдГУ, 2004. – 100 с.
93. Фалюшина, Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ОУ [Текст] / Л.И.Фалюшина. – М.: АРКТИ, 2004. – 260 с.
94. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации: от 29 декабря 2012 года № 273 –ФЗ.– М.: Эксмо, 2019.–787 с.
95. Федотова, Е.В. Компетентностный подход в образовании как основа ФГОС [Текст] / Е.В. Федотова, В.А. Дегтяренко // Певзнеровские чтения: материалы VI Регион. науч-практ. конф. 02-03 ноября 2018 г.– Комсомольск-на-Амуре: Изд-во АмГПГУ, 2018.– С. 1–7.
96. Фененко, Ю.В. Основы социологии управления [Текст] : учеб. пособие / Ю.В. Феменко.–М.: ПКЦ Альтекст, 2005. – 236 с.
97. Фоменко, С.Л. Мотивационные условия профессионального развития учителей современной школы [Текст] / С.Л. Фоменко // EUROPEAN SOCIAL SCIENCE JOURNAL. – 2013. – № 8. – С. 38 – 45.
98. Ходосова, Е. В. Применение ситуационных подходов в образовании [Текст] / Е.В. Ходосова // Молодой ученый. – 2020. –№ 3 (293). – С. 376 – 377.
99. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Текст] / А.В.Хуторской // Эйдос.–2002.–№ 2.– С. 58–64.

100. Цветкова, Г.В. Профессиональный стандарт педагога. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциями [Текст] : учеб. пособие / Г.В. Цветкова, Г.А. Ястребова. – М.: Изд-во Учитель, 2016.– 38 с.
101. Чошанов, М.А. Дидактическое конструирование гибкой технологии обучения [Текст] / М.А. Чошанов // Педагогика. – 1997.– № 2. – С. 21–29.
102. Шалин, М.И. Организационно-педагогические условия развития конкурентоспособности личности старшеклассника [Текст] / М.И. Шалин // Теория и практика образования в современном мире: мат-лы III Междунар. науч. конф., 20-23 мая 2013г. – СПб.: Реноме, 2013. – С. 47-49.
103. Шамова, Т.И. Управление образовательными системами [Текст] : учеб. пособие для вузов / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко, Г.Н. Шибанова. – М.: Академия, 2006.–241 с.
104. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала [Текст] / С.А. Шапиро. – М.: Изд-во Гросс Меди, 2005.– 224 с.
105. Шаршакова, Л.Б. Педагогическая диагностика образовательного процесса: методическое пособие для педагогов дополнительного образования [Текст] / Л.Б. Шаршакова. – СПб.: ГБОУ ДОД Дворец детского (юношеского) творчества «У Вознесенского моста», 2013. – 52 с.
106. Шипилина, Л.А. Менеджмент в образовании [Текст] : учеб. пособие / Л.А. Шипилина. – Омск: ОмГПУ, 2017.– 312 с.
107. Ширяева, В.А. Формирование универсальной ключевой компетентности средствами ТРИЗ [Текст] : учеб. пособие / В. А. Ширяева. – Саратов: Наука, 2009. – 87 с.
108. Шишов, С. Е. Мониторинг качества образования [Текст] / С.Е. Шишов, В.А. Кальней. – М.: Пед. об-во России, 2000.– 320 с.

Анкета «Выявления способностей педагогов к развитию»

(автор: Белая К.Ю.)

Просим Вас принять участие в исследовании. Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, баллы, соответствующие вашему мнению:

Оцените по 5-балльной шкале приведенные ниже утверждения:

- 1 – не соответствует действительности;
- 2 – скорее не соответствует;
- 3 – и да, и нет;
- 4 – скорее соответствует, чем нет;
- 5 – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению.

Таблица 22 – Вопросы анкеты

№ пп	Вопросы анкеты	Баллы от 1 до 5
1	Я стремлюсь изучить себя	
2	Я оставляю время для развития, как бы ни был занят делами	
3	Возникающие препятствия стимулируют мою активность	
4	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	
5	Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время	
6	Я анализирую свои чувства и опыт	
7	Я много читаю	
8	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятиях внутри образовательного учреждения и за его пределами	
9	Постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы	
10	Я стремлюсь быть более открытым человеком	
11	Я верю в свои возможности	
12	Стремлюсь быть более открытым человеком	
13	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
14	Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	
15	Я получаю удовольствие от освоения нового	
16	Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня	
17	Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться	
	ИТОГО:	

Подсчитайте общее количество баллов: от 15 до 35 – Вы находитесь в стадии остановившегося развития; от 36 до 54 – у Вас отсутствует сложившаяся система развития; 55 и более – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

«Оценка уровня общительности»

Данный тест, оценивающий общий уровень общительности, разработан
В.Ф. Ряховским.

Инструкция: Вашему вниманию предлагается несколько простых вопросов. Отвечайте быстро, однозначно: "да", "нет", "иногда".

Опросник

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?
2. Вызывает ли у вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
3. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где Вы никогда не бывали. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратится к Вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?
7. Верите ли Вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане либо в столовой Вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли Вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?

10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, Вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?

11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли Вы отказаться от своего намерения или встанете в хвост и будет томиться в ожидании?

12. Бойтесь ли Вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?

13. У Вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры, и никаких чужих мнений на этот счет Вы не приемлете. Это так?

14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, предпочитаете ли Вы промолчать и не вступать в спор?

15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?

16. Охотнее ли Вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Обработка результатов

«Да» – 2 очка, «иногда» – 1 очко, «нет» – 0 очков.

Полученные очки суммируются, и по классификатору определяется, к какой категории людей относится испытуемый.

Классификатор к тесту В.Ф. Ряховского

30 - 32 очка – Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого больше Вы сами. Но и близким Вам людям нелегко. На Вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь быть общительнее, контролируйте себя.

25 - 29 очков – Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, поэтому у Вас мало друзей. Новая работа и необходимость

новых контактов если и не ввергают Вас в панику, то надолго выводит из равновесия. Вы знаете, эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким недовольством - в вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает, что при какой-либо сильной увлеченности Вы приобретаете вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19 - 24 очков - Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы Вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В ваших высказываниях порой слишком много сарказма, без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

14 - 18 очков – у Вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у Вас раздражение.

9 - 13 очков – Вы весьма общительны (порой, быть может, даже сверх меры), любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего Вам не достает, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, Вы можете себя заставить не отступать.

4 - 8 очков – Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет из Вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Вы любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас мигрень и даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке.

Беретесь за любое дело, хотя не всегда можете успешно довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к Вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этими фактами.

3 очка и менее – Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к Вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно не компетентны. Вольно или невольно Вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в Вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для Вас. Людям - и на работе, и дома, и вообще повсюду - трудно с Вами. Да, Вам надо поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительно относитесь к людям, наконец, подумайте о своем здоровье – такой стиль жизни не проходит бесследно.

Тест «Оценка самоконтроля в общении» (по Мариону Снайдеру)

С помощью этого теста вы можете определить свой уровень контроля при общении с другими людьми. Внимательно прочтите десять предложений, описывающих реакции на некоторые ситуации. Каждое из них оцените как верное или неверное для себя. Верное – обозначьте буквой В, а неверное – буквой Н.

1. Мне кажется трудным искусство подражать привычкам других людей.
2. Я бы, пожалуй, мог свалить дурака, чтобы привлечь внимание или позабавить окружающих.
3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.
4. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубоко, чем это есть на самом деле.
5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.
6. В разных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному.
7. Я могу отстаивать только то, в чем я искренне убежден.
8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают видеть.
9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых я не выношу.
10. Я не всегда такой, каким кажусь.

Оценка результатов: по одному баллу начисляется ответ «Н» за 1, 5, 7 вопросы и за ответ «В» – на все остальные. Подсчитайте сумму баллов.

0-3 балла показывают низкий коммуникативный контроль, т.е. ваше поведение устойчиво, и вы не считаете нужным меняться в зависимости от ситуации. Вы способны к искреннему раскрытию в общении, отчего некоторые считают вас «неудобным» по причине вашей прямолинейности.

4-6 баллов говорят о среднем коммуникативном контроле. Вы искренни, но не сдержаны в своих эмоциональных проявлениях. Однако считаетесь в своем поведении с окружающими людьми.

1-10 баллов указывают на высокий коммуникативный контроль. Вы легко входите в любую роль, гибко реагируете на изменение ситуации, хорошо чувствуете и можете предвидеть впечатление, которое производите на окружающих.

Тест-опросник «Определение уровня самооценки» С.В. Ковалёв

Описание методики

Методика, разработанная С.В. Ковалевым, предназначена для определения уровня самооценки личности. Представляет собой 32 суждения, к которым необходимо выразить свое отношение предложенными вариантами ответов.

Инструкция

«Вам предлагаются 32 суждения и пять возможных вариантов ответов, каждый из которых соответствует определенному количеству баллов. Выражая степень своего согласия с суждениями, вы проставляете баллы:

4 – очень часто;

3 – часто;

2 – иногда;

1 – редко;

0 – никогда.»

Стимульный материал

1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
2. Постоянно чувствую свою ответственность за работу (учебу).
3. Я беспокоюсь о своем будущем.
4. Многие меня ненавидят.
5. Я обладаю меньшей инициативой, нежели другие.
6. Я беспокоюсь за свое психическое состояние.
7. Я боюсь выглядеть глупцом.
8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
9. Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми.
10. Я часто допускаю ошибки.
11. Как жаль, что я не умею говорить, как следует с людьми.
12. Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе.

13. Мне бы хотелось, чтобы мои действия ободрялись другими чаще.
14. Я слишком скромн.
15. Моя жизнь бесполезна.
16. Многие неправильного мнения обо мне.
17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
18. Люди ждут от меня многого.
19. Люди не особенно интересуются моими достижениями.
20. Я слегка смущаюсь.
21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Я часто понапрасну волнуюсь.
24. Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже сидят люди.
25. Я чувствую себя скованным.
26. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
27. Я уверен, что люди почти все принимают легче, чем я.
28. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.
29. Меня волнует мысль о том, как люди относятся ко мне.
30. Как жаль, что я не так общителен.
31. В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен в своей правоте.
32. Я думаю о том, чего ждут от меня люди.

Обработка результатов

Обработка результатов проводится суммированием баллов по всем 32 суждениям.

Интерпретация результатов

– сумма баллов **от 0 до 25** говорит о *высоком уровне самооценки*, при котором человек, как правило, не отягощен сомнениями, адекватно реагирует на замечания других и трезво оценивает свои действия;

– сумма баллов от **26** до **45** свидетельствует о *среднем уровне самооценки*. Человек с таким уровнем самооценки время от времени ощущает необъяснимую неловкость во взаимоотношениях с другими людьми, нередко недооценивает себя и свои способности без достаточных на то оснований.

– сумма баллов от **46** до **128** указывает на *низкий уровень самооценки*, при котором человек нередко болезненно переносит критические замечания в свой адрес, чаще старается подстроиться под мнение других людей, сильно страдает от избыточной застенчивости.

Методика диагностики уровня развития рефлексивности.

(опросник Карпова А.В.)

Инструкция. Вам предстоит дать ответы на несколько утверждений опросника. В бланке ответов напротив номера вопроса проставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту Вашего ответа:

1 – абсолютно неверно;

2 – неверно;

3 – скорее неверно;

4 – не знаю;

5 – скорее верно;

6 – верно;

7 – совершенно верно.

Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может.

Стимульный материал.

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долго думаю о ней; хочется ее с кем-нибудь обсудить.

2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.

3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.

4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.

5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.

6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.

7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.
8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.
9. Я часто ставлю себя на место другого человека.
10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы.
11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил план.
12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.
13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.
14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.
15. Я беспокоюсь о своем будущем.
16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.
17. Порой я принимаю необдуманные решения.
18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.
19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.
20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.
21. У меня бывают конфликты от того, что я порой не могу предугадать, какого поведения ожидают от меня окружающие.
22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним диалог.
23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.

24. Прежде чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, в каких словах это лучше сделать, чтобы его не обидеть.

25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.

26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.

27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

Обработка результатов.

Из этих 27 утверждений 15 являются прямыми (номера вопросов: 1,3,4, 5,9,10,11,14,15,18,19,20,22,24,25). Остальные 12 – обратные утверждения, что необходимо учитывать при обработке результатов, когда для получения итогового балла суммируются в прямых вопросах цифры, соответствующие ответам испытуемых, а в обратных – значения, замененные на те, что получаются при инверсии шкалы ответов. Т.е. 1=7, 2=6, 3=5, 4=4, 5=3, 6=2, 7=1.

Обработка результатов.

Из этих 27 утверждений 15 являются прямыми (номера вопросов: 1,3,4, 5,9,10,11,14,15,18,19,20,22,24,25). Остальные 12 – обратные утверждения, что необходимо учитывать при обработке результатов, когда для получения итогового балла суммируются в прямых вопросах цифры, соответствующие ответам испытуемых, а в обратных – значения, замененные на те, что получаются при инверсии шкалы ответов. Т.е. 1=7, 2=6, 3=5, 4=4, 5=3, 6=2, 7=1.

Таблица 23 – Ключ к тесту-опроснику рефлексивности Карпова. Перевод тестовых баллов в стены

Стены	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тестовые баллы	80 и ниже	81-100	101-107	108-113	114-122	123-130	131-139	140-147	148-156	157-171	172 и выше

При интерпретации результатов целесообразно исходить из дифференциации полученных результатов на три основные категории. Результаты методики, равные или большие, чем 7 стен, свидетельствуют о высокоразвитой рефлексивности. Результаты в диапазоне от 4 до 7 стен – индикаторы среднего уровня рефлексивности. Показатели, меньшие 4-х стен – свидетельство низкого уровня развития рефлексивности.